



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión de talento humano y uso de TIC en los trabajadores de un
instituto tecnológico público de Lima Metropolitana, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

León Cavassa, Susana María de los Milagros (orcid.org/0000-0002-9099-2167)

ASESORA:

Dra. Huayta franco, Yolanda Josefina (orcid.org/0000-0003-0194-8891)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A todos mis antepasados que lucharon por ser íntegros y auténticos que me llevaron hasta aquí y más allá.

Agradecimiento

A la universidad César Vallejo, por su valioso aporte en los conocimientos y aprendizajes obtenidos.

Al Dr. Mario Moreno Herrera por permitirme aplicar la tesis en la institución que el dirige.
A los docentes y personal administrativo

También agradecer a la doctora Yolanda Huayta por su excelente asesoría.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1. Niveles entre la Gestión del talento Humano y Uso de TIC en trabajadores	21
Tabla 2. Niveles entre la dimensión actitudinal de la Gestión del Talento Humano y Uso de TIC en trabajadores	22
Tabla 3. Niveles entre la dimensión Metodología de la gestión del Talento Humano y el Uso de TIC en trabajadores	23
Tabla 4. Niveles entre la dimensión competencia de la gestión del talento humano y el uso de TIC en trabajadores	24
Tabla 5. Niveles de Gestión del talento humano en trabajadores	25
Tabla 6. Niveles de Dimensión Actitudinal en trabajadores	26
Tabla 7. Niveles de Dimensión Metodología en trabajadores	27
Tabla 8. Niveles de Dimensión competencia	28
Tabla 9. Niveles Uso de las TIC en trabajadores	29
Tabla 10. Niveles de Dimensión Pedagógica en trabajadores	30
Tabla 11. Niveles de Dimensión Técnica en trabajadores	31
Tabla 12. Niveles de Dimensión Gestión en trabajadores	32
Tabla 13. Niveles de Dimensión Ética en trabajadores	33
Tabla 14. Distribución de datos	34
Tabla 15. Relación entre la gestión del talento Humano y el uso de las TIC en trabajadores	35
Tabla 16. Relación entre la dimensión actitudinal de la gestión del talento humano y el uso de las TIC en trabajadores	36
Tabla 17. Relación entre la dimensión metodología de la gestión del talento humano y el uso de las TIC en trabajadores	37
Tabla 18. Relación entre la dimensión competencias de la gestión del talento humano y el uso de las TIC en trabajadores	38

Índice de Figuras

Figura 1. Esquema del diseño correlacional.	13
Figura 2. Niveles entre la Gestión del talento Humano y uso de TIC en trabajadores	21
Figura 3. Niveles entre la dimensión actitudinal de la Gestión del Talento Humano y el uso de TIC en trabajadores	22
Figura 4. Niveles entre la dimensión metodología de la gestión del talento humano y el uso de TIC en trabajadores	23
Figura 5. Niveles entre la dimensión competencia de la gestión del talento humano y el uso de TIC en trabajadores	24
Figura 6. Niveles de Gestión del talento humano en trabajadores	25
Figura 7. Niveles de dimensión actitudinal en trabajadores	26
Figura 8. Niveles de dimensión metodológica en trabajadores	27
Figura 9. Niveles de dimensión competencia en trabajadores	28
Figura 10. Niveles de uso de las TIC en trabajadores	29
Figura 11. Niveles de la dimensión pedagógica en trabajadores	30
Figura 12. Niveles de dimensión Técnica en trabajadores	31
Figura 13. Niveles de la dimensión gestión en trabajadores	32
Figura 14. Niveles de la dimensión Ética en trabajadores	33
Figura 15. Correlación entre la Gestión del Talento Humano y TIC en trabajadores	35
Figura 16. Correlación entre la dimensión actitudinal de la gestión del talento humano y el uso de las TIC en trabajadores	36
Figura 17. Correlación entre la dimensión metodología de la gestión del talento humano y el uso de las TIC en trabajadores	37
Tabla 18. Correlación entre la dimensión competencias de la gestión del talento humano y el uso de las TIC en trabajadores	38

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el uso de las TIC en trabajadores de un Instituto Público Tecnológico de Lima Metropolitana, 2022. El tipo de investigación fue aplicado, con nivel descriptivo, con enfoque cuantitativo, y de diseño no experimental, correlacional y transversal, la muestra fueron 93 trabajadores, se utilizaron dos cuestionarios de Gestión del Talento Humano y uso de TIC en virtualidad, usándose el coeficiente de correlación de Spearman para relacionar las variables, con nivel de significancia del 5%.

En los resultados predominan en la gestión del talento humano y el uso de las TIC en los trabajadores 31.2% en el nivel medio, mientras, que 32.3% entre la dimensión actitudinal y el uso de las TIC, asimismo, el 33.3% en la dimensión metodología y el uso de TIC, y el 25.5% entre la dimensión competencia y uso del TIC, además, se encontró correlaciones directas entre las variables, con magnitudes moderadas y considerables. Las conclusiones precisaron que existe relación significativa entre la gestión del Talento Humano y el uso de TIC; y, entre las dimensiones actitudinal, metodología, competencias con el uso de las TIC en trabajadores de un Instituto Tecnológico Superior de Lima Metropolitana.

Palabras clave: Competencias, Gestión, Talento humano, TIC, Virtualidad.

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between the management of human talent and the use of ICT in workers of a Public Technological Institute of Metropolitan Lima, 2022. The type of research was applied, with a descriptive level, with a quantitative approach, and from non-experimental, correlational and cross-sectional design, the sample was 93 workers, two questionnaires on Human Talent Management and use of ICT were used in virtuality, using the Spearman correlation coefficient to relate the variables, with a significance level of 5%. In the results predominate in the management of human talent and the use of ICT in workers 31.2% in the middle level, while 32.3% between the attitudinal dimension and the use of ICT, likewise, 33.3% in the dimension methodology and the use of ICT, and 25.5% between the competence dimension and the use of ICT, in addition, direct correlations were found between the variables, with moderate and considerable magnitudes. The conclusions specified that there is a significant relationship between the management of Human Talent and the use of ICT; and, among the attitudinal dimensions, methodology, skills with the use of ICT in workers of a Higher Technological Institute of Metropolitan Lima.

Keywords: Competencies, Management, Human talent, ICT, Virtuality.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día la competitividad y la pandemia debida al COVID-19, ha generado condiciones de exigencia de las empresas hacia sus trabajadores, siendo esencial contar con el personal altamente capacitado en gestión administrativa y en el manejo de las nuevas tecnologías y preparados para cubrir las expectativas del usuario, es así, que las instituciones educativas superiores ante la demanda académica han optado por contar con trabajadores que incluyan en su perfil el manejo de sistemas tecnológicos más complejos para satisfacer las necesidades del mercado educativo. La llegada de la pandemia ya era un problema de emergencia sanitaria y, el sector educación manifestó una incertidumbre, en algunos países estaba por comenzar el año académico y se habían dado medidas de confinamiento y distanciamiento social; para prevenir contagios debido a magnitud de SARs-2, es ahí donde los gobiernos toman la decisión de optar por el manejo de recursos virtuales para las labores educativas y administrativas, es cierto que en la actualidad se veía que las TIC, tenían un avance importante dentro de la sociedad y en todas sus actividades; pero en esta oportunidad se comprobó su uso indispensable en época de pandemia, para evitar el contagio y preservar la salud de los docentes, estudiantes, personal administrativo y por qué no decirlo de la propia familia (Pacherre, 2021).

En el ámbito mundial, en la República Eslovaca se reporta que la mayoría 26% de los empleadores de diversas organizaciones, exigen un personal con competencia por talento calificado para su desempeño y en sus funciones administrativas (Tomcivoka, 2021). Por otro lado, en España, la falta de formación en las TIC ha sido visto como la llegada de un huracán de cambios que progresivamente a aumentado la inseguridad en el trabajador y se han visto desbordados al tener que enseñar a través de herramientas que desconocían (Ruiz, 2021).

En tanto, en Latinoamérica el efecto que tiene la propagación pandémica en el sector de la educación y organizaciones ha provocado una transformación y adiestramiento en el trabajador, es así, que, en Ecuador, el 37% en ocasiones maneja recursos tecnológicos para la realización de sus servicios educativos,

39.3% utiliza sus destrezas, información y comunicación para cumplir con sus roles laborales, 39.3% parcialmente administra de manera adecuada sus tiempos en el trabajo, 33.7% ocasionalmente ejecuta actividades planificadas y con eficiencia, mientras que el 57.3% tiene ciertas dificultades para desarrollar sus actividades y procesos administrativos a tiempo (Vilcaguano, 2021).

Por su parte, en Colombia, se encontró que el uso de la tecnología ha perjudicado aspectos de la vida del trabajador durante sus vacaciones 37,8% inclusive debían estar en contacto con su trabajo, además, de los fines de semana 26.6% sacrificando su tiempo libre, el 40% consideraron que la tecnología habría afectado su normal accionar en la vida, y solo el 9% manifestaron que desconocen algunos recursos tecnológicos, 15.5% expresaron estrés, 15% no tuvo tiempo para actualizar sus conocimientos tecnológicos, el 11.1% se sintió inseguro por ser despedidos por no tener muchas habilidades con las TIC, en tanto, el 75% sostuvieron que la tecnología amenaza su laboral, y el 8.8% manifestó que existen permanentemente cambios en los programas informativos que se utilizan en la institución (Botia et al., 2020).

En el Perú, reportes realizados a instituciones educativas superiores de Lima Metropolitana, consideran que la gestión del talento humano desde la perspectiva administrativa institucional, está en una situación preocupantemente detallándose que el 31% de los trabajadores de instituciones educativas demostrarían una gestión mala del talento humano en las actividades que realizan en sus servicios administrativos profesionales, lo cual no alcanzaría las metas propuestas por la organización que los integra (Reategui, 2020).

En tanto, a nivel local la realidad de la gestión y el manejo de la tecnología repercute en el accionar de los trabajadores administrativos y docentes que en época de pandemia han tenido que capacitarse a la nueva exigencia del mercado, es así, que datos de un estudio realizado en trabajadores de una institución del norte de Lima durante la pandemia precisó que solo el 15% desarrollan sus habilidades para gestionar su talento y accionar sus recursos tecnológicos en los servicios para los usuarios de la institución educativa (Curi, 2020).

En cuanto al modelo administrativo de la gestión del talento humano Bendezú (2020) preciso que en la actualidad requieren de un personal con talento humano que integre información, la creatividad, la inteligencia y otras

capacidades, como estrategia para lograr los objetivos y desarrollo organizacional de manera sistémica. Asimismo, la perspectiva de la teoría de sistemas según Colchia & Tapia (2021) las organizaciones requieren de recursos humanos que cumplan con un ciertos parámetros o características de gestión, y que sean esenciales para cumplir los objetivos de las instituciones, siendo necesario contar con habilidades tecnológicas actualizados que facilite los procesos en el personal y por consecuencia tengan un mejor desempeño y valor agregado para la institución, y estrategias de gestión para los servicios en el sector público (Ansar & Baloch, 2018).

En ese sentido, las teorías explicativas destacan como un elemento importante a la gestión del talento humano debido a que se obtienen resultados esperados para la organización, siendo un indicador de ventaja de competencia entre las organizaciones, sin embargo, al no lograrse los resultados esperados estaría asociado a un modelo administrativo ineficiente, esta postura se enfoca en las competencias dirigidas a lograr objetivos propuestos, tanto para los trabajadores, como también para la institución, esto orientado a la motivación que tenga el personal (Quiroz, 2019).

De la misma manera, debido al gran impacto en el mundo laboral de la pandemia, en la mayoría de la organizaciones de servicios educativos se implementó un sistema de trabajo remoto, en donde los trabajadores a través de un conjunto de herramientas tecnológicas continuaron con sus actividades y funciones en plataformas y aplicaciones que ayudaron el desarrollo de los servicios en situaciones de distanciamiento social, facilitando además los procesos administrativos y económicos para las personas, optando por la viabilidad de acceder a la información educativa desde sus hogares con la accesibilidad para prevenir el contagio del virus, y seguir con las tareas de manera regular a distancia (Arias, 2021). En estas circunstancias el sistema de educación superior mundial enfrenta cambios enfocados a la complejidad y la versatilidad de los procesos acelerados de transformación, siendo una demanda el uso de tecnologías innovadoras para formar a futuros profesionales incorporados a la sociedad con habilidades actualizadas al tiempo (Cejas et al., 2021).

Al respecto, las organizaciones educativas de enseñanza superior tecnológica públicas de sedes de Lima ante el contexto de la pandemia, y ante la exigencia de continuar con sus labores administrativas y profesionales de manera remota para el logro de metas institucionales ha deteriorado su gestión en los servicios hacia los usuarios, asociado además, de la sobre exigencia del aprendizaje desesperado del manejo de la tecnología, que muchas veces son complejas y sofisticadas que todavía no son óptimamente aplicadas por el trabajador, situación que implican un inadecuado servicio a los usuarios, problemas administrativos, y que no permite alcanzar las metas estratégicas institucionales vinculados a las habilidades de gestión de los trabajadores.

Después de las consideraciones anteriores se plantea la siguiente interrogante general: ¿Qué relación existe entre la gestión de talento humano y uso de TIC en los trabajadores de un Instituto Público Tecnológico de Lima Metropolitana, 2022?; en tanto, los específicos implican verificar las siguientes asociaciones: (a) ¿Qué relación existe entre la dimensión actitudinal de la gestión del talento humano y el uso de TIC en los trabajadores?, (b) ¿Qué relación existe entre la dimensión metodología de la gestión del talento humano y el uso de TIC en los trabajadores? (c) ¿Qué relación existe entre la dimensión competencias de la gestión del talento humano y el uso de TIC en los trabajadores?

En tanto, la investigación es justificable teóricamente incrementado el conocimiento científico empírico actualizado sobre gestión de talento humano, además, del uso de las TIC basado en diversos modelos explicativos actualizados del talento Humano (Chiavenato, 2014) y del uso de la tecnología de la información (Grande et al., 2016). A nivel metodológico, los recursos y estrategias en la selección de la muestra y en la utilización de instrumentos válidos y confiables adaptados a la realidad local, que permitirá logras las metas del estudio (Hernández y Mendoza, 2019).

En tanto, a nivel práctico, los resultados permitirán proponer acciones de mejora para fortalecer los recursos humanos, y la actualización de recursos tecnológicos TIC a través de capacitaciones (Calderón et al., 2006) en la población de trabajadores de un instituto superior de Lima Metropolitana.

Finalmente, desde la perspectiva metodológica, esta pesquisa se justifica en la medida que permitirá fortalecer la validez y confiabilidad de los instrumentos

utilizados en el proceso de evaluación de los participantes, con el cuestionario de Gestión del Talento Humano de Montes de Oca & Eguia y el cuestionario de uso de TIC de Sarmiento.

Por su parte, el estudio propone como objetivo general, determinar la relación existente entre la gestión de talento humano y uso de TIC en los trabajadores de un Instituto Público Tecnológico de Lima Metropolitana, 2022. Entre los objetivos específicos están: (a) Determinar la relación que existe entre la dimensión actitudinal de la gestión de talento humano y uso de TIC en los trabajadores de un Instituto Público Tecnológico de Lima Metropolitana, 2022; (b) objetivo específico es, determinar la relación que existe entre la dimensión metodología de la gestión de talento humano y uso de TIC en los trabajadores de un Instituto Público Tecnológico de Lima Metropolitana, 2022; y (c) Determinar la relación que existe entre la dimensión competencias de la gestión de talento humano y uso de TIC en los trabajadores de un Instituto Público Tecnológico de Lima Metropolitana, 2022.

En cuanto a la hipótesis general se propuso: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el uso de TIC en trabajadores de un Instituto Público de Lima Metropolitana, 2022. En tanto, en las hipótesis específicas, (a) existe relación significativa entre la dimensión actitudinal de la gestión del talento humano y el uso de TIC en trabajadores de un Instituto Público de Lima Metropolitana, 2022; (b) existe relación significativa entre la dimensión metodología y el uso de las TIC en trabajadores de un Instituto Público de Lima Metropolitana; (c) existe relación significativa entre la dimensión competencias de la gestión del talento humano y el uso de TIC en trabajadores de un Instituto Público tecnológico de Lima Metropolitana.

II. MARCO TEÓRICO

De la recopilación de información a nivel internacional de antecedentes de estudios empíricos acerca de las variables tratadas, se contemplan así, a Iribarne et al. (2021) propusieron como objetivo principal de estudio predecir la gestión a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en trabajadores en una empresa comercial, con un método descriptivo, transversal, cuantitativo, en donde participaron 1094 trabajadores y empleados de una entidad española. Los resultados precisaron que la mayoría (70% de los empleados) tuvo conocimiento de los mecanismos tecnológicos, siendo un valor agregado para su desempeño con los usuarios, habiendo gestión institucional, de la política institucional, y menor exigencia competitivas para el negocio, también hubo un mayor porcentaje en la para gestionar adecuadamente el comercio mediante el manejo de los TIC. Las conclusiones sostuvieron que los empleados tuvieron una eficiente gestión debido a los recursos tecnológicos informativos a sus usuarios.

Lobo & Urzola (2020) desarrollaron un estudio que tuvo como objetivo plantear una gestión de la información en mediación con las TIC para fortalecer las competencias. El método fue deductivo, enfoque mixto, de diseño documental, participaron docentes y directivos, se les aplicaron una encuesta y entrevista estructurada. Los resultados evidenciaron que la falta de un sistema informático para la labor de los trabajadores, siendo ocasional el manejo de la tecnología para los servicios, en la formación y actualización de proyectos educativos. La conclusión precisa que la tecnología e información y comunicación son necesarios en la gestión educativa, y que fortalece los procesos administrativos y las competencias del talento humano en la organización.

Pérez & Pedraza (2019) realizaron un análisis que tuvo como objetivo de relacionar el work engagement con la comunicación, liderazgo y los TIC. El método fue mixto, deductivo, participaron trabajadores de una organización privada, a quienes les aplicaron una encuesta y entrevista. El resultado encontrado destacó que el work engagement fue adecuada y un porcentaje esperado en las demás variables, habiendo moderado manejo de la tecnología en información en los trabajadores. Las conclusiones indicaron una influencia entre el work engagement, la comunicación, el liderazgo y los TIC en los participantes.

Duque et al. (2018) desarrollaron una investigación que tuvo como objetivo relacionar la gestión de conocimiento, los TIC con educación superior en el desarrollo de las competencias. El método fue descriptivo, correlacional y transversal, de enfoque cuantitativo, participaron 120 trabajadores de recursos humanos de la organización, a quienes se les aplicaron encuestas para recopilar datos. Los resultados evidenciaron el 79% de mejora en el trabajo en equipo, 76% para el uso de las TIC, 57% para la transferencia de las competencias formativas, y 66% para la gestión de competencias del conocimiento. Las conclusiones indicaron que existió una relación con significancia positiva entre las variables gestión del conocimiento, TIC en la labor de los trabajadores de la institución educativa superior.

En el contexto nacional, se destacan las investigaciones de Uquiche (2021) realizaron un estudio que propuso como objetivo de determinar el uso de las TIC y su relación con la gestión de conocimiento en una institución educativa. El método fue descriptivo, con diseño correlacional y transversal, con enfoque cuantitativo. Los participantes fueron 63 trabajadores docentes del colegio del distrito de San Juan de Lurigancho, se utilizaron dos cuestionarios para evaluar las variables. Los resultados establecieron una correlación moderada, positiva y significativa entre el uso de las TIC con la gestión del conocimiento ($p=0.000<0.05$; $Rho=0.555$). Las conclusiones permitieron relacionar la relación entre el uso de TIC y la gestión del conocimiento en los colaboradores docentes.

Ticona (2020) realizó un estudio que tuvo como planteamiento en el objetivo establecer una relación entre el uso de las TIC con el desempeño laboral en el personal administrativo de instituciones superiores. La metodología fue descriptiva, correlacional, con enfoque cuantitativo, los participantes fueron 285 colaboradores, se utilizaron dos instrumentos. El resultado encontrado demostró que existió una correlación positiva y alta ($r=0.712$) del manejo de las TIC y el desempeño laboral, además, una relación de la convivencia digital con la tecnología en el desempeño de las tareas ($p=0.000$; $r=0.434$), habiendo un nivel moderado para la adaptación a los recursos digitales y desempeño de funciones, además, una correlación positiva y alta de la comunicación efectiva con la colaboración de la eficacia y con el rendimiento en el futuro ($p=0.000$; $r=0.769$).

Soldi (2020) realizó un estudio con el objetivo de establecer una relación del uso de las TIC con el desempeño laboral en una muestra de trabajadores de una empresa. La investigación fue básica, con diseño correlacional y enfoque de tipo cuantitativo, los participantes fueron 74 colaboradores, se utilizaron dos cuestionarios para las variables. El resultado evidenció un valor $p=0.033$ entre el uso de las TIC con el desempeño, habiendo un alto porcentaje. Las conclusiones indicaron una relación significativa entre el manejo del uso y el desempeño laboral en los trabajadores.

Abarca (2020) realizó un estudio con la finalidad de relacionar la gestión del talento humano en colaboradores de una institución educativa de la UGEL en tiempo de emergencia nacional debido al COVID-19. La investigación fue de tipo básica, con diseño simple y transversal, participaron 85 docentes de manera censal, se usaron un cuestionario para medir la GTH. En los resultados se encontraron en el componente desarrollo profesional buena 87.1%, la contratación y retención en el docente fue buena 96.5%, en tanto, la gestión del talento humano se obtuvo un nivel bueno de 95.3% en los docentes trabajadores. Las conclusiones fueron que la percepción de los encuestados determinó que la gestión del talento fue buena en la época de pandemia en la institución educativa.

Bocanegra & Angulo (2019) desarrollaron un estudio con objetivo principal de establecer la influencia de las TIC y la gestión del talento humano en colaboradores de UGEL de Santa. El método fue descriptivo, con diseño no experimental y correlacional, con 127 participantes, se utilizaron dos instrumentos para evaluar las variables. Los resultados evidenciaron que 48.8% alcanzaron un nivel regular en el uso de las TIC; mientras que en la dimensión comunicación efectiva 40.9%, 46.5% colaboración, 42.5% ética y autocuidado, 46.5% TIC y sociedad, 56.7% operar los TIC, 53.5% el uso de las TIC, en tanto, en la gestión del talento un nivel regular 55.5%, y las dimensiones desarrollo personal 48.8%, comunicación y compensación profesional 40.9%, evaluación de personal 43.3%. En la conclusión se encontró una correlación positiva y alta ($p=0.000$; $r=0.944$) y una influencia de las TIC y la gestión del talento humano de los colaboradores de la institución.

Sarmiento (2018) desarrollo un estudio que propuso como objetivo principal relacionar la gestión del talento humano con el manejo de las TIC en trabajadores

docentes de una IE de Lima. El método fue básico, de un nivel descriptivo, con diseño correlacional, en donde participaron 60 docentes de manera censal, se utilizaron 2 cuestionarios. Para los resultados se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson, encontrando valores $p=0.001<0.05$; $r=0.610$) precisando una relación entre las variables de manera positiva y alta. En las conclusiones se destacó que la relación del talento humano fue significativa con el manejo de las TIC en la muestra de docentes de la sede educativa.

Para el marco teórico se analizará la variable Gestión del Talento Humano (GTH), concebido como una capacidad de la organización para identificar, motivar y fidelizar a los trabajadores, en tal situación, demuestran sus competencias y compromiso, como parte de su talento individual, mediante proyectos innovadores y actualizados para la organización y la comunidad (abril, 2018).

En tanto, Ramírez et al. (2019) sostuvo que la gestión del talento humano serían las acciones que los trabajadores desarrollan a través de sus competencias personales en una función o actividad específica, y que apoya a los procesos de mejora en el servicio que brinda, además, de sus expectativas de proyección y de generar el fortalecimiento de las condiciones óptimas para la organización, es así, que tanto el colaborador y el colectivo de trabajadores son favorecidos y que permitirían las mejoras en la labor esperada por la institucional.

En cuanto a las dimensiones que integran la gestión del talento humano estarían el componente actitudinal, metodología y las competencias, es así, que en la primera se orienta a las habilidades del trabajador para establecer una labor con eficacia y compromiso, como integrante de la institución, y que se verifica a través de las actitudes, valores y conductas de liderazgo hacia las actividades educativas que realiza con los usuarios, de acuerdo a las ideas y principalmente mediante las experiencias que propicia y que son evaluadas por los directivos de la sede y por usuarios que requieren del servicio en la institución (Ramírez et al., 2019).

De la misma manera, el componente metodología permite que el trabajador docente puede diseñar un procedimiento que le permita progresivamente alcanzar las metas institucionales educativas, las actividades que realiza generarían el fortalecimiento de las áreas en el aprendizaje y fomentaría las competencias pedagógicas y la adecuada enseñanza de la estrategias y métodos en el campo

educativo actualizados que se orienten a facilitar el aprendizaje, en ese sentido, la gestión se orientaría a estimular las destrezas competitivas para la implementación de políticas y proponer estructuras organizacionales más viables, que conducirían a la adquisición de recursos humanos que se focalizan a lograr los objetivos estratégicos para la institución (Ramírez et al., 2019). En tanto, Crane & Hartwell (2019) refiere las implicancias actuales de la gestión del talento en la identificación y aprovechamiento de las competencias personales y profesionales es un clave de éxito.

Destacando en el modelo teórico administrativo de la gestión del talento humano desde el enfoque estratégico planteado por Maxwell, Schuler, Chiavenatto a inicios del siglo veintiuno, considero que las nuevas exigencias de las organizaciones en la sociedad y de las demandas del mercado enfocan un factor diferencial en la gestión del talento humano para competir adoptando prácticas sustentables y eficientes con la economía, rentabilidad y a las permanencias en la institución; asimismo, en el campo teórico de Management es relevante para el desarrollo del enfoque del liderazgo de los recursos humanos y que también se incluirá dentro de las teorías organizacionales, siendo una estrategia para dirigir el capital humano con fines de mejorar el desempeño en las instituciones (Ramírez et al., 2019).

La segunda variable uso de las TIC o también de la tecnología e información y comunicación, se considerarían a los diversos recursos tecnológicos orientados a la difusión, procesamiento y almacenamiento digital de información viable a la transformación de los conocimientos vinculadas al aprendizaje, saberes y al desarrollo de destrezas tecnológicas, asimismo a la adquisición de datos intelectuales (Granda et al., 2019).

La primera dimensión está enfocada a la pedagógica, la cual se orienta a los lineamientos de aprendizaje significativo en se enfoca en las destrezas educativas formativas en el grupo de docentes hacia sus alumnos; la segunda dimensión está compuesta por la integración de los sistemas informativos comunicacionales, que está asociada a las condiciones de aprendizaje de los recursos tecnológicos que generen el trabajo colaborativo para el uso de la información, favoreciendo las habilidades de selección, análisis, y el uso de destrezas para el almacenamiento del significado del aprendizaje individual y

colectivo, las TIC son importantes debido a que facilitan el mejor desempeño en la organización, favorece la calidad, la supervisión y la interacción en la comunicación, además de otras ventajas en la práctica, generando una óptima eficacia (Pita, 2019).

Desde un punto de vista las TIC proporcionan al trabajador un adecuado manejo de las competencias vinculadas a los recursos productivos y del internet, incrementando las capacidades para la adquisición de estrategias en el manejo de programas actualizados e innovadores, sin embargo, si no se ha podido alcanzar los aprendizajes del uso de software exigiría una mejor preparación y capacitación, también sucede que no hay implementaciones de recursos originados de los TIC, debido a la falta de habilidades requeridos para el desempeño esperado dentro de la organización, siendo una conducta que reduce la experiencia educativa para el uso de los recursos tecnológicos en los demás (Espinoza, 2020).

Por su parte, Espinoza (2020) sostienen que el componente de la gestión está vinculada a los integrantes de la institución, debido a que las TIC permite el apoyo en las actividades en el trabajo y sus servicios administrativos en un nivel de gestión para el colaborador en los objetivos de la institución, por otro lado, se debería prevenir el abuso del internet y de la tecnología o aplicaciones, evitando en el futuro la adicción a los medios tecnológicos que alejaría a las labores principales del trabajador, precisando las experiencias positivas en la pedagogía, aunque no difundirlas quedaría como un conocimiento oculto y desactualizados de las tendencias de las comunicación en los trabajadores.

La dimensión de ética contempla los valores que debe poseer el personal educativo para sumir con suma responsabilidad funciones en el servicio académico y administrativo, además de asumir los riesgos para el uso de la tecnología como medio digital; es así, que la experiencia de la vida en la persona dentro de una organización es una fuente sociológica de interpretación de los valores humanos y grupales reflejados en las ciencias sociales, que profundiza las diversas vivencias, interpreta las conductas y cultura de los grupos sociales dentro de una organización (Espinoza, 2020).

En cuanto a los modelos teóricos de las TIC, la teoría del aprendizaje conectivista propuesto por Downes y Siemens en el año 2004, es la que se

adaptaría a las nuevas exigencias modernas de tecnologías, es así, que se fundamenta que el aprendizaje significativo que se produce en los contextos mediados por las diversas tecnologías y que los prepara para la enseñanza del siglo XXI, esta concepción conlleva a transformaciones y de las reestructuraciones del conocimiento para adquirir, organizar y procesar la información de escenarios formativos constructivos y prácticos en el mundo competitivo (Cabero & Llorente, 2015).

En los últimos tiempos las instituciones ejercen ciertas exigencias y cambios permanentes, entre ellas, la gestión de recursos humanos talentosos, y que estén preparado para desafíos en la globalización, siendo importante el uso de los recursos tecnológicos en los servicios dentro y fuera, generando la eficiencia para el manejo en GTH, que beneficiarían a la institución y serían procesos para la integración del personal en la interactuar de sus labores en la organización (Zayas, 2020). En ese sentido, los enfoques avanzados en tecnología requieren de personas con talento en el uso de la automatización en los procesos de gestión activa en las instituciones modernas (Bhalla et al, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

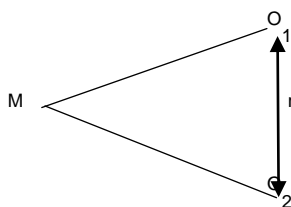
3.1.1. Tipo

El tipo de investigación es aplicada, en donde el análisis de la información o argumentos teóricos permiten solucionar situaciones o eventos. Y de nivel descriptivo, debido a que describe las características de un fenómeno o población, con un enfoque cuantitativo, con el análisis de datos e inferencias de las hipótesis (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.1.2. Diseño

El diseño que se utilizó fue no experimental, que se considera un procedimiento que se realiza sin la manipulación deliberada de las variables en una investigación; correlacional, debido a que se relacionan constructos medibles; y, además, transversal, porque se realizó en un determinado corte de tiempo o momento (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Figura 1. Esquema del diseño correlacional.



Leyenda:

M: Muestra

OX: Gestión del talento humano

OY: Uso de las TIC

r: Relación

3.2. Variables y operacionalización

1) Variable 1: Gestión del talento humano.

Definición conceptual:

Capacidad de la organización para identificar, motivar, fidelizar a los trabajadores que demuestran sus competencias y compromiso, como parte de su talento individual, mediante proyectos innovadores y actualizados para la organización y la comunidad (abril, 2018).

Definición operacional:

Se centra en evaluar la gestión del talento humano desde una perspectiva administrativa, integrada por componentes actitudinal, metodológico y mediante el uso de las competencias, siendo medido a través de un cuestionario con 20 preguntas, y con una escala de tipo likert.

Dimensiones

Son las actitudes, la metodología y las competencias de la gestión del talento humano.

Indicadores

Liderazgo

Manejo de grupo

Relaciones sociales

Perseverancia

Carácter

Toma de decisiones

Predisposición

Trabajo de equipo

Relaciones interpersonales

Estrategias

Objetivos

Innovación

Estrategias

2) Variable 2: Uso de TIC.

Definición conceptual:

Son los recursos tecnológicos orientados a la difusión, procesamiento y almacenamiento digital de información viable a la transformación de los conocimientos vinculadas al aprendizaje, saberes y al desarrollo de destrezas tecnológicas, asimismo a la adquisición de datos intelectuales (Granda et al., 2019).

Definición operacional:

Definimos operacionalmente la variable Uso de TIC está constituida por sus dimensiones: Pedagógica, técnica, gestión y ética; y sus respectivos indicadores los cuales serán medidos mediante un cuestionario de 32 ítems con escala de respuestas tipo likert.

Dimensiones

Está integrado por los componentes pedagógico, técnica, gestión y ética del uso de las TIC.

Indicadores

Aprendizaje

Presentaciones

Espacios virtuales

Experiencia

Gestiona Recursos tecnológicos

Coordinación

Formación Online

Facilitación

Diagnostico

Entorno de trabajo

Enseñanza-aprendizaje

Desempeño laboral.

Estrategias didácticas

Diseño de procedimientos
Conceptos de TI
Información
Programas interactivos
Herramientas de office
Recursos tecnológicos
Información en computadora
Software y hardware
Red de internet
Información textual y gráfica

Escala

En las dos variables será la escala ordinal.

Operacionalización de la variable (ver anexo 1)

Es la estructura panorámica de la variable de estudio, y que se compone de las dimensiones y los indicadores característicos (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

En cuanto a la población es el total de casos que concuerdan con una población u objetos (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). La población estuvo constituida por 93 trabajadores de un Instituto Público de Lima Metropolitana.

La muestra fueron 93 trabajadores de un Instituto Público, consignando los siguientes criterios:

Los criterios de inclusión serán:

Trabajadores de ambos sexos.

Trabajadores en edades de 28 a 60 años.

Trabajadores contratados y nombrados.

Trabajadores que participan voluntariamente.

En el criterio de exclusión:

Trabajadores de otras instituciones, cesados, o que tengan problemas de salud, o que no desearan participar.

3.3.3. Muestreo

Se usó el método no probabilístico intencional para estimar la cantidad de participantes, siendo a criterio del investigador (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.3.4. Unidad de análisis

Trabajadores de un Instituto tecnológico Público de Lima Metropolitana. Siendo las personas, seres vivos, objetos, sucesos de estudio, del cual depende la investigación (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Procedimiento realizado mediante una encuesta (Hernández et al. (2016) proceso que permite obtener datos de individuos o población en una investigación. Las herramientas serán:

1. Cuestionario de Gestión del talento humano

Ficha técnica

Autor: Montes de Oca & Eguía (2017)

Objetivo: Medir la Gestión del talento humano en los trabajadores de instituciones educativas.

Ítems: 20 enunciados

Aplicación: Individual y grupal

Alternativas: 4 nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre

Validez: Contenido

Confiabilidad: Alfa de Cronbach.

Baremación: Población peruana.

La prueba detalla los indicadores de la gestión del talento humano en trabajadores tanto docentes y administrativos de instituciones educativas, y que lo distribuye en tres niveles alto medio y bajo.

En cuanto a la validez del instrumento de GTH, conto con el tipo de validez de contenido a través de la revisión de 5 especialistas, entre magister y doctores en educación y metodólogos, quienes verificaron la formulación de los items, y dieron su conformidad al 100%.

En tanto, se realizó una prueba piloto a 30 colaboradores de un Instituto de Educación Superior de la Provincia del Callao, siendo la confiabilidad de la prueba a través del coeficiente Alfa de Cronbach (Burgueño, 2018) para obtener la consistencia interna; en ese sentido, se obtuvo una alta fiabilidad entre 0.822 a 0.928.

2. Cuestionario de Uso de TIC

Ficha Técnica:

Autor: Sarmiento (2017)

Objetivo: Evalúa el manejo del uso de la tecnología, informática y comunicación en docentes trabajadores de servicios educativos.

Duración: 25 minutos

Ítems: 32 formulaciones

Dimensiones: cuenta con cuatro Pedagógica, técnica, gestión escolar y ética.

Niveles: malo, regular y malo.

Validez: Juicio de expertos

Confiabilidad: Alfa de Cronbach

Baremación: Lima Metropolitana

La prueba permitió conocer el manejo de los diversos recursos tecnológicos en el docente, a partir de formulaciones de actividades específicas en la labor diaria del personal educativo.

La validez que tuvo el instrumento, considero a la revisión de los jueces especialistas o expertos acerca de los enunciados en cuanto su relevancia,

pertinencia y claridad, dándole una conformidad total a cada ítem (Sarmiento, 2017).

De la misma manera, se realizó un prueba piloto con 30 trabajadores de la Institución Superior Tecnológica de la provincia del Callao, la confiabilidad que tuvo la prueba considero un Alfa de Cronbach con un valor de 0.805 a 0.973 contemplando una alta fiabilidad del instrumento para medir los TIC.

3.5. Procedimiento

Se procedió inicialmente a solicitar a la dirección de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, luego se presentó a la directora del Instituto público para para la autorización del desarrollo de la investigación con los trabajadores que laboran en la sede, seguidamente, se les convocó a una reunión y explicó la finalidad del estudio y los lineamientos que se cumplirán vía zoom en una hora programada y grabada para su difusión, luego se les pidió a los coordinadores la lista de los correos de los trabajadores, en donde se les envió a sus correos institucionales el formulario de Google en donde pudieron revisar el consentimiento informado para su participación voluntaria, y posteriormente a su elección desarrollar las encuestas y reenviarlo completamente al correo del tesista.

3.6. Método de análisis de datos

En cuanto a la tabulación de la información se inició el traslado de las respuestas de los encuestados en una hoja en el software matemático Excel, seguidamente se trasladó los datos para su análisis al programa estadístico SPSS versión 27 (IBM, 2019). En el análisis descriptivo de la información se presentó los resultados en tablas y figuras las frecuencias y porcentajes de las variables y dimensiones según las características de la muestra. En el análisis inferencial se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov Sminorv (KS) para muestra mayores a 50 sujetos, verificando la distribución de los datos, luego se usó el coeficiente de correlación de Pearson para relacionar las variables, con un nivel de significación del 5%, que permitió contrastar las hipótesis expuestas en el estudio (Eguía, 2020).

3.7. Aspectos éticos

Durante el desarrollo de la investigación se mantuvo los aspectos éticos para los participantes, en donde se plasmaron en el documento de consentimiento informado el objetivo del estudio (Hagendorff, 2020). Y los principios de benevolencia, confidencialidad, respeto de los derechos humanos y dignidad humana (Ferrell et al., 2019).

Además, los autores citados en el contenido fueron referenciados según el estilo APA séptima edición American Psychological Association (2020); y la información fue sometida al programa de verificación de la similitud Turnitin en el contenido de la información.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción, análisis e interpretación de resultados

De los resultados obtenidos de la administración de los cuestionarios a la muestra de 93 trabajadores del Instituto Tecnológico Superior, se tuvieron los siguientes datos presentados en tablas y figuras:

Tabla 1

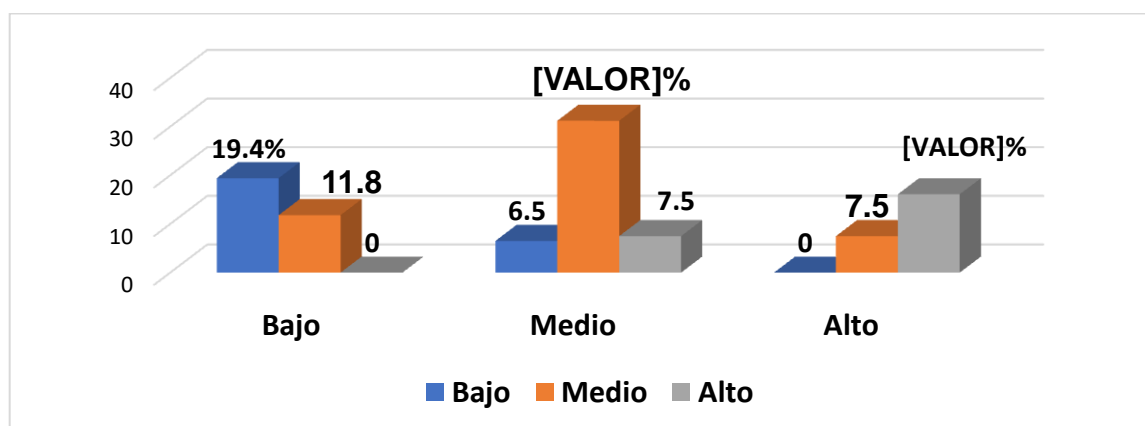
Niveles entre la gestión del talento humano y uso de TIC en trabajadores

Uso de TIC	Gestión del talento Humano							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	18	19.4	6	6.5	0	0.0	24	25.8
Medio	11	11.8	29	31.2	7	7.5	47	50.5
Alto	0	0.0	7	7.5	15	16.1	22	23.7
Total	29	31.2	42	45.2	22	23.7	93	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del ITS.

Figura 2

Niveles entre la gestión del talento humano y uso de TIC en trabajadores



En la tabla 1 podemos observar que la mayoría de los encuestados en la gestión del talento humano y uso de TIC en el nivel alto obtienen el 16.1%; en tanto, en el nivel medio el 31.2%; y en cuanto al nivel bajo se ubican en el 19.4%.

Tabla 2

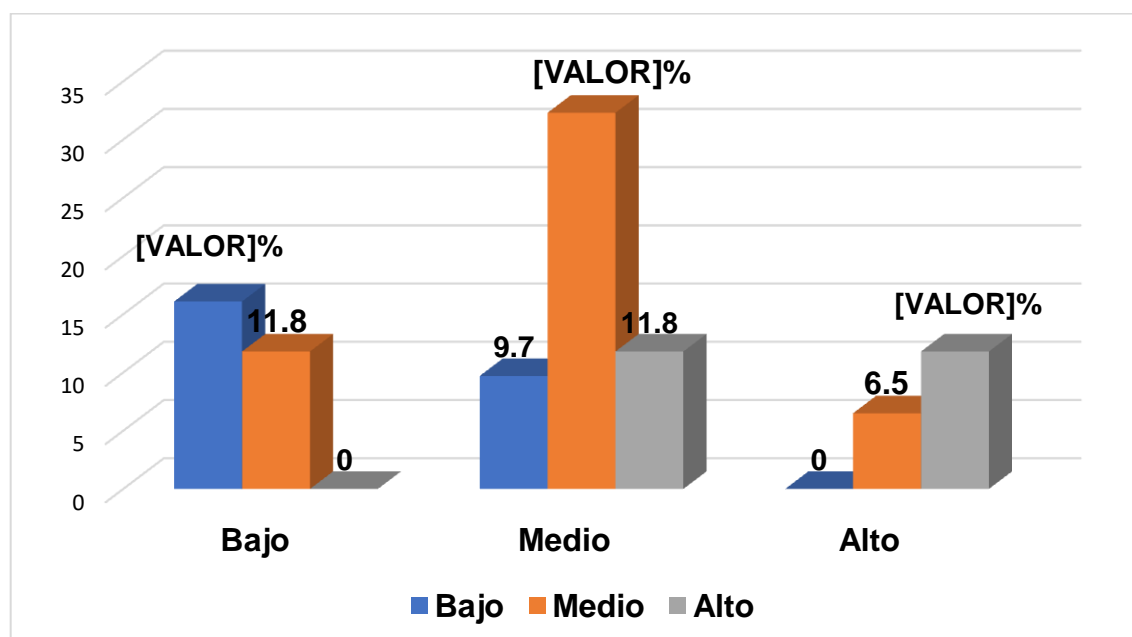
Niveles entre la dimensión actitudinal de la gestión del talento humano y el uso de TIC en trabajadores

Niveles	Dimensión Actitudinal							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	15	16.1	9	9.7	0	0.0	24	25.8
Medio	11	11.8	30	32.3	6	6.5	47	50.5
Alto	0	0.0	11	11.8	11	11.8	22	23.7
Total	26	28.0	50	53.8	17	18.3	93	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del ITS.

Figura 3

Niveles entre la dimensión actitudinal de la gestión del talento humano y el uso de TIC en trabajadores



En la tabla 2 podemos observar en los encuestados sobre los niveles de la dimensión actitudinal de la gestión del talento humano y el uso de TIC, en el nivel alto se ubicaron el 11.8%; mientras que en el nivel medio obtuvieron el 32.3%; y finalmente en el nivel bajo se encontraron el 16.1%.

Tabla 3

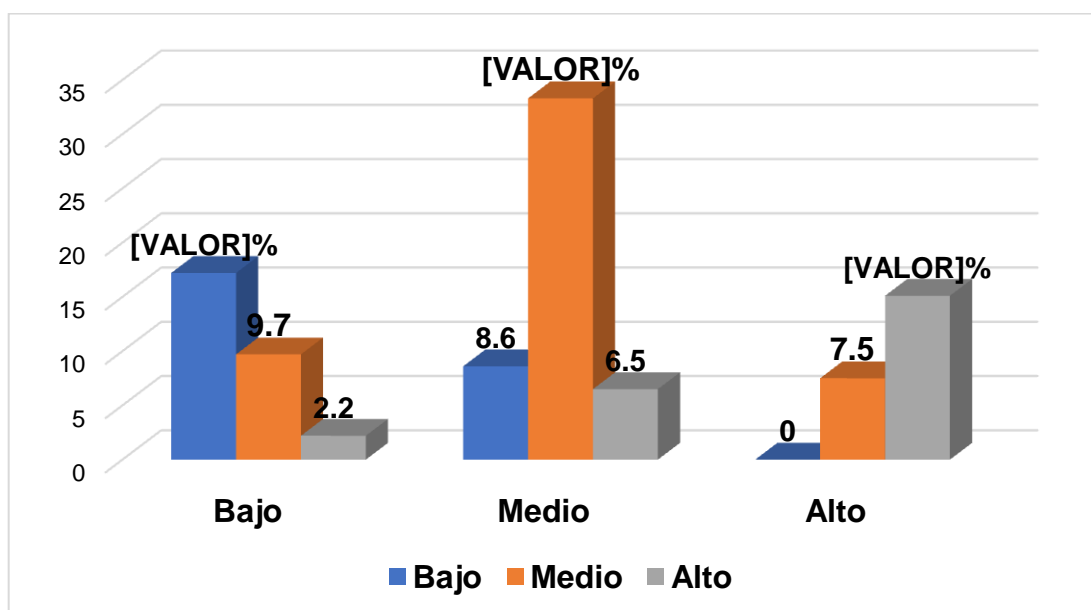
Niveles entre la dimensión metodología de la gestión del talento humano y el uso de TIC en trabajadores

Niveles	Dimensión Metodología							
	Bajo		Medio		Alto		Total.	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	16	17.2	8	8.6	0	0.0	24	25.8
Medio	9	9.7	31	33.3	7	7.5	47	50.5
Alto	2	2.2	6	6.5	14	15.1	22	23.7
Total.	17	29.0	45	48.4	21	22.6	93	100.0

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores del ITS.

Figura 4

Niveles entre la dimensión metodología de la gestión del talento humano y el uso de TIC en trabajadores



En la tabla 3 podemos observar en los encuestados en los niveles de la dimensión metodología de la gestión del talento humano y el uso de TIC, en cuanto al nivel alto se encontró el 15.1%; en el nivel medio se alcanzó el 33.3%; y en el nivel bajo se destacó un 17.2%.

Tabla 4

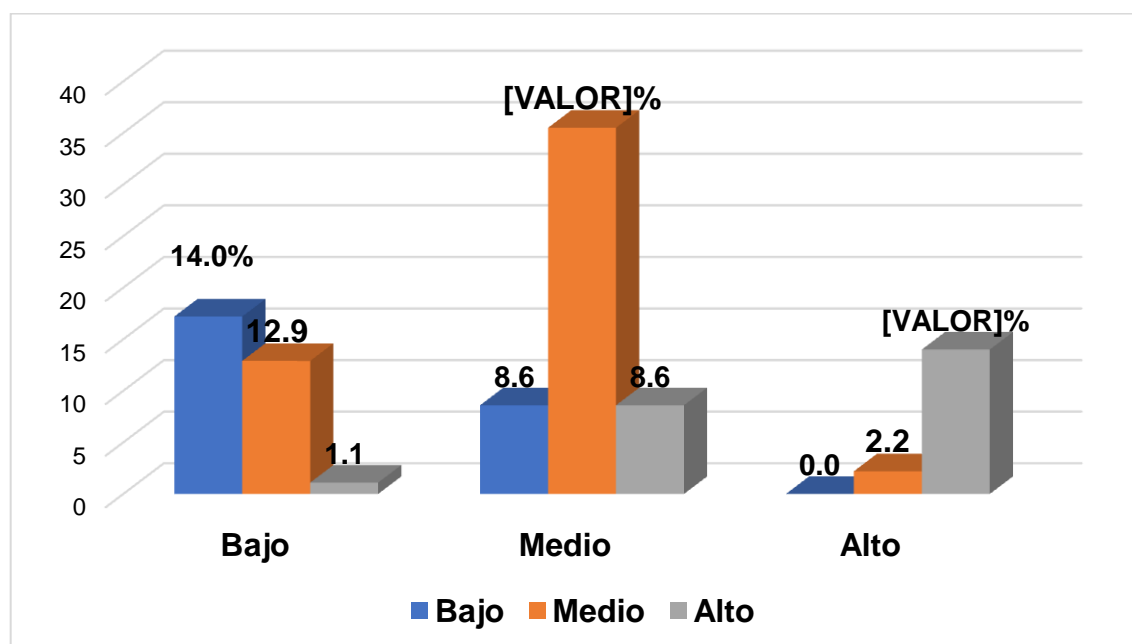
Niveles entre la dimensión competencia de la gestión del talento humano y el uso de TIC en trabajadores

Niveles	Dimensión Competencia							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	16	17.2	8	8.6	0	0.0	24	25.8
Medio	12	12.9	33	35.5	2	2.2	47	50.5
Alto	1	1.1	8	8.6	13	14.0	22	23.7
Total.	29	31.2	49	52.7	15	16.1	93	100.0

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores del ITS.

Figura 5

Niveles entre la dimensión competencia de la gestión del talento humano y el uso de TIC en trabajadores



En la tabla 4 podemos observar en los encuestados en los niveles de la dimensión competencia de la gestión del talento humano y el uso de TIC, en cuanto al nivel alto se ubicaron en un 14.0%, mientras que en el nivel medio un 35.5% y en el nivel bajo un 17.2%.

Tabla 5

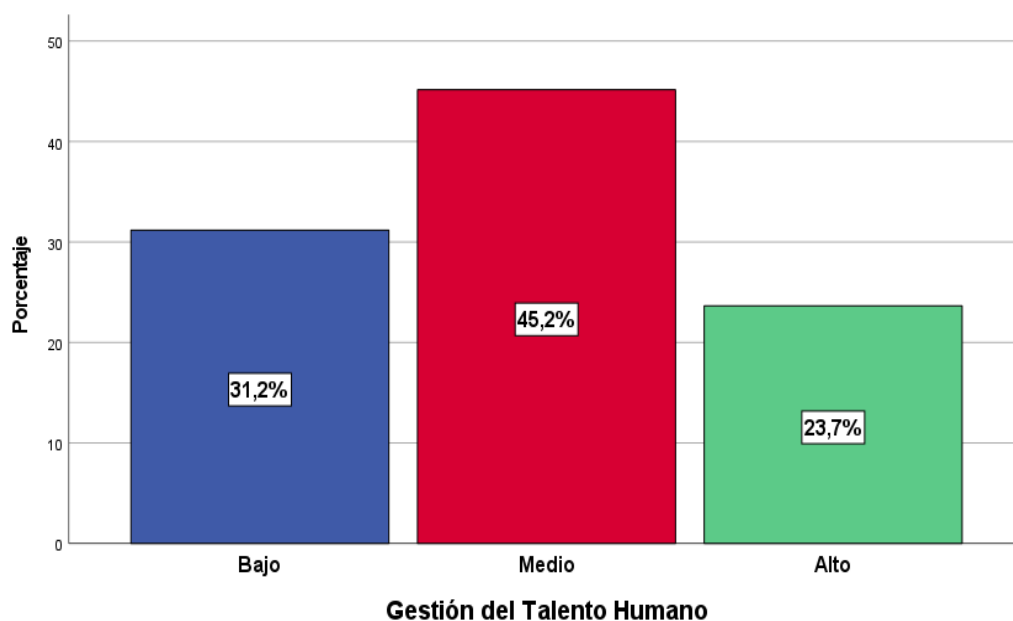
Niveles de gestión del talento humano en trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	29	31,2
Medio	42	45,2
Alto	22	23,7
Total	93	100,0

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores del ITS.

Figura 6

Niveles de gestión del talento humano en trabajadores



De la tabla 5 se percibe en los trabajadores encuestados que la mayoría 45.2% alcanzo un nivel medio en las habilidades de gestión del talento humano, por otro lado, el 31.2% ocupo un nivel bajo y el 23. 7% presento una categoría alta en gestionar el talento humano.

Tabla 6

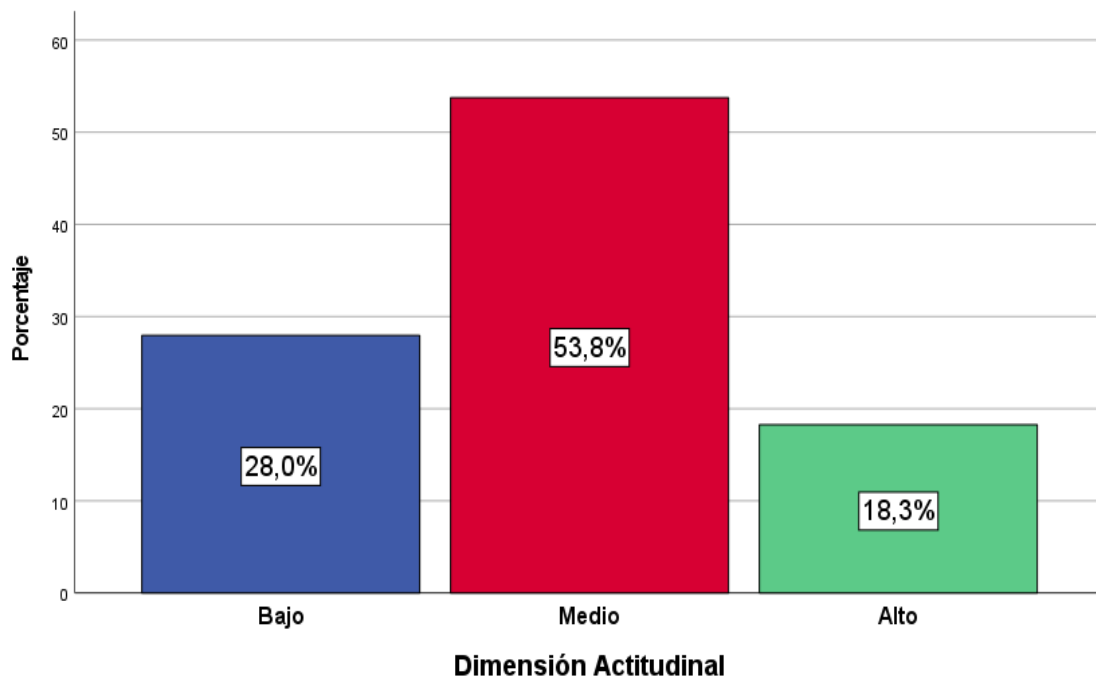
Niveles de dimensión actitudinal en trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	26	28,0
Medio	50	53,8
Alto	17	18,3
Total	93	100,0

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores del ITS.

Figura 7

Niveles de dimensión actitudinal en trabajadores



En la tabla 6 podemos observar que la mayoría de los trabajadores 53.8% obtuvo un nivel medio en el componente actitudinal de la gestión del talento humano, por otro lado, el 28.0% presentó una categoría baja, y el 18.3% presentó un nivel alto en las actitudes en el talento humano.

Tabla 7

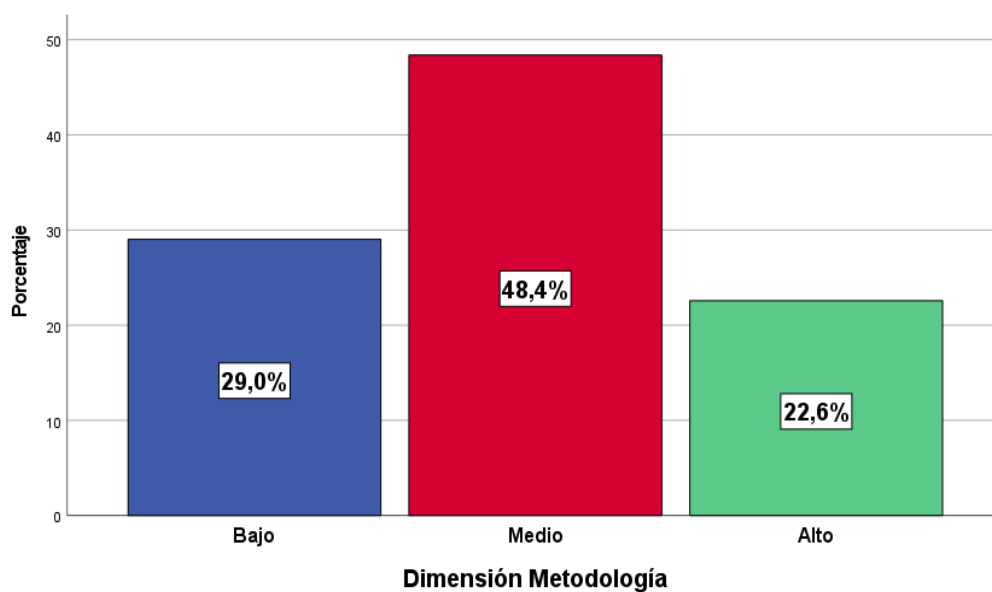
Niveles de dimensión metodología en trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	27	29,0
Medio	45	48,4
Alto	21	22,6
Total	93	100,0

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores del ITS.

Figura 8

Niveles de dimensión metodológica en trabajadores



En la tabla 7 la mayoría de los encuestados trabajadores el 48.4% obtuvieron un nivel medio en la dimensión metodología de la gestión del talento humano, mientras que el 29.0% obtuvieron una categoría baja y el 22.6% presentaron un nivel alto en las habilidades metodológicas para la gestión del talento humano.

Tabla 8

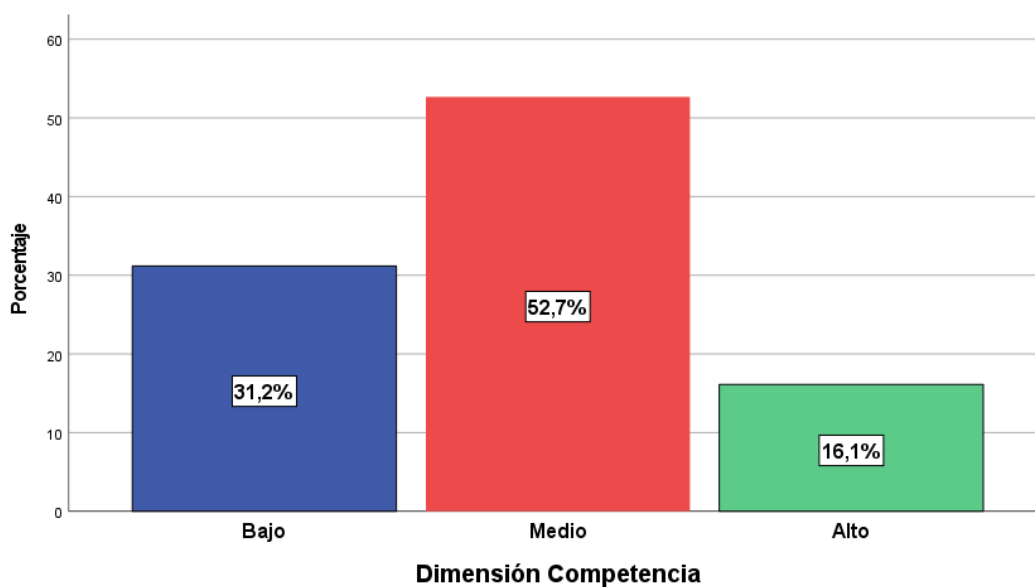
Niveles de Dimensión competencia en trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	29	31,2
Medio	49	52,7
Alto	15	16,1
Total	93	100,0

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores del ITS.

Figura 9

Niveles de dimensión competencia en trabajadores



En la tabla 8 la mayoría de los encuestados trabajadores el 52.7% alcanzaron un nivel medio en la dimensión competencia de la gestión del talento humano, mientras que el 31.2% tuvieron una categoría baja, y el 16.1% presentaron un nivel alto en las competencias para gestionar su talento humano.

Tabla 9

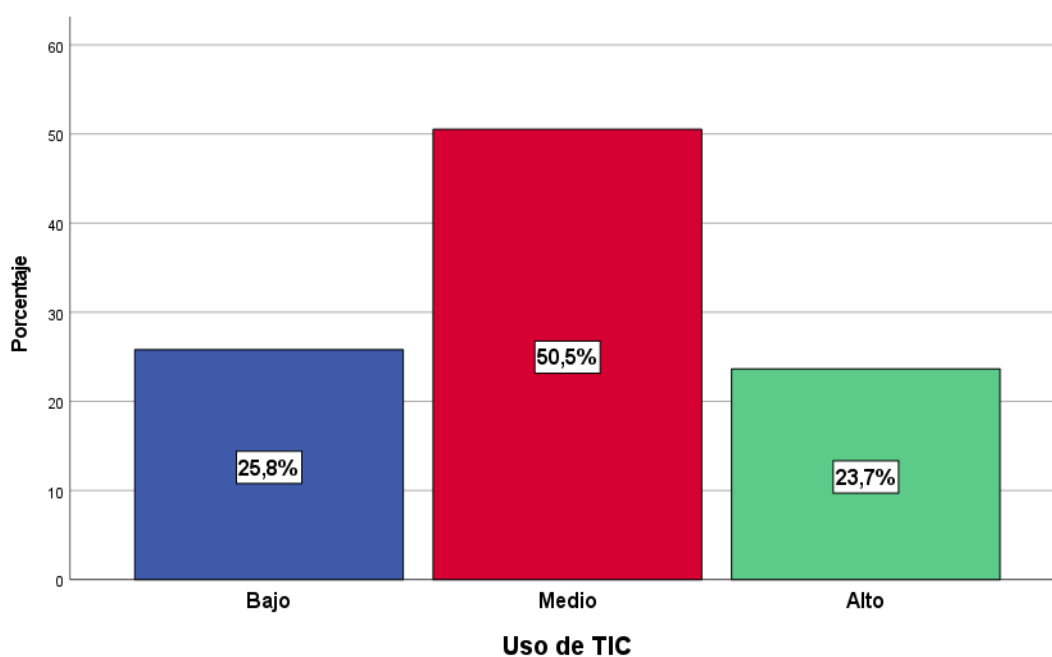
Niveles uso de las TIC en trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	25,8
Medio	47	50,5
Alto	22	23,7
Total	93	100,0

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores del ITS.

Figura 10

Niveles de uso de las TIC en trabajadores



En la tabla 9 niveles de las TIC la mayoría de los encuestados el 50.5% alcanzo un nivel medio, mientras que el 25.8% obtuvieron una categoría baja, y el 23.7% presentaron un nivel alto en las habilidades para el manejo de las TIC.

Tabla 10

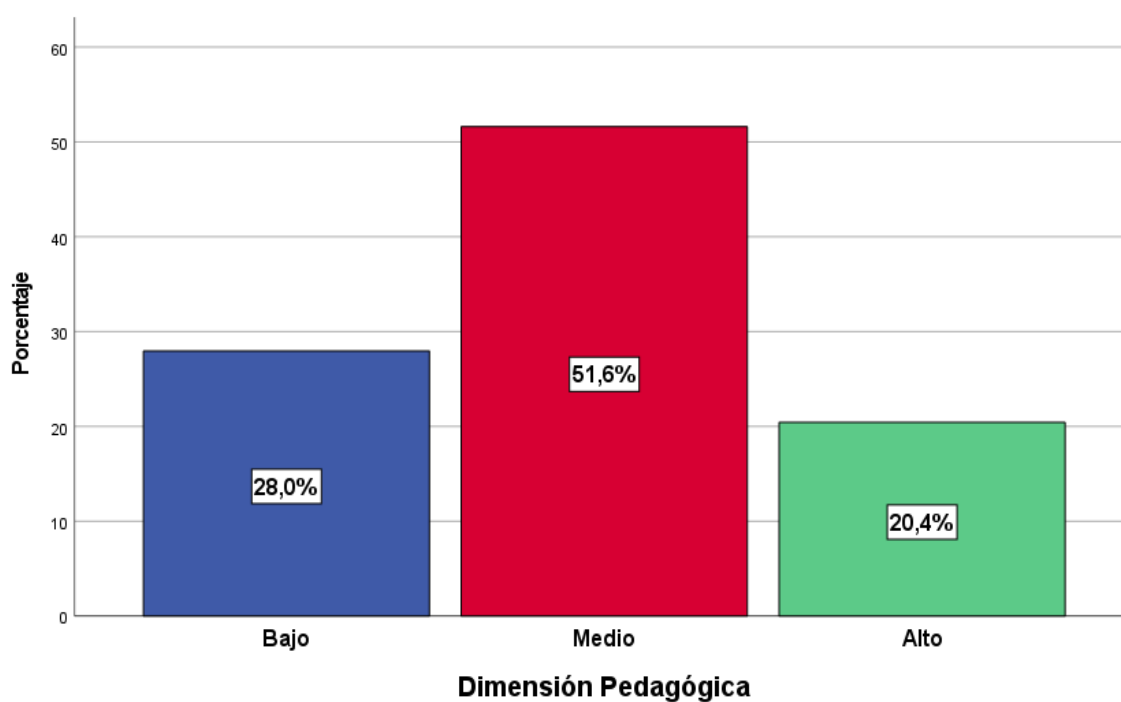
Niveles de dimensión pedagógica en trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	26	28,0
Medio	48	51,6
Alto	19	20,4
Total	93	100,0

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores del ITS

Figura 11

Niveles de la dimensión pedagógica en trabajadores



En la tabla 10 niveles de la dimensión pedagógica del uso de las TIC la mayoría de los encuestados trabajadores el 51.6% alcanzo un nivel medio, mientras que el 28.0% tuvieron una categoría baja, y el 20.4% presentaron un nivel alto en las habilidades pedagógicas para el manejo de los recursos de las TIC.

Tabla 11

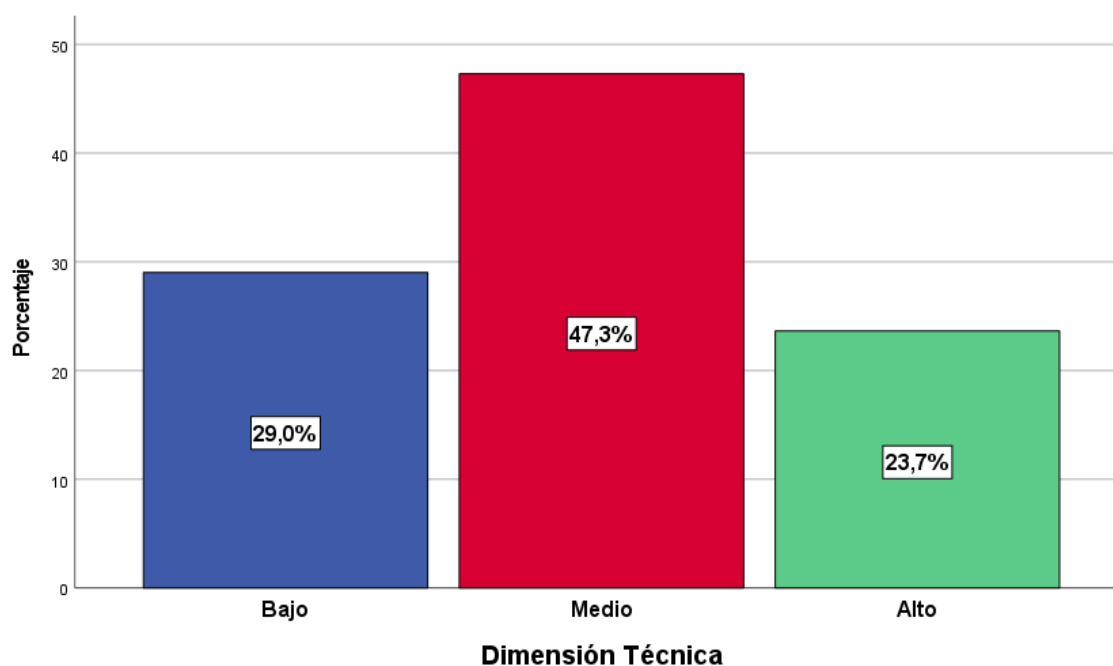
Niveles de dimensión técnica en trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	27	29,0
Medio	44	47,3
Alto	22	23,7
Total	93	100,0

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores del ITS.

Figura 12

Niveles de dimensión técnica en trabajadores



En la tabla 11 de los niveles de la dimensión técnica en la mayoría de los trabajadores 47.3% alcanzaron un nivel medio, mientras el 29.0% tuvieron una categoría baja, y el 23.7% obtuvieron un nivel alto las destrezas técnicas del uso de las Tic en las actividades que cumplen en la institución.

Tabla 12

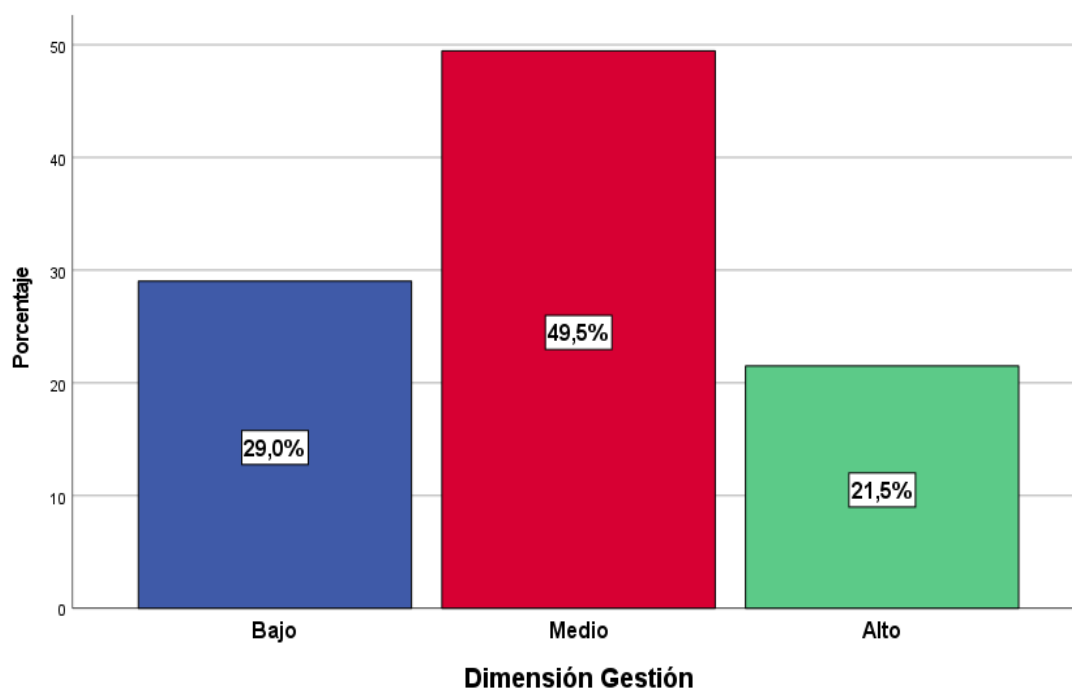
Niveles de dimensión gestión en trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	27	29,0
Medio	46	49,5
Alto	20	21,5
Total	93	100,0

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores del ITS.

Figura 13

Niveles de la dimensión gestión en trabajadores



En la tabla 12 niveles de la dimensión gestión del uso de las TIC el 49.5% alcanzo un nivel medio, mientras que el 29.0% tuvieron una categoría baja y el 21.5% presentaron un nivel alto en las habilidades de gestión para el manejo de las TIC en las actividades que cumple en la institución.

Tabla 13

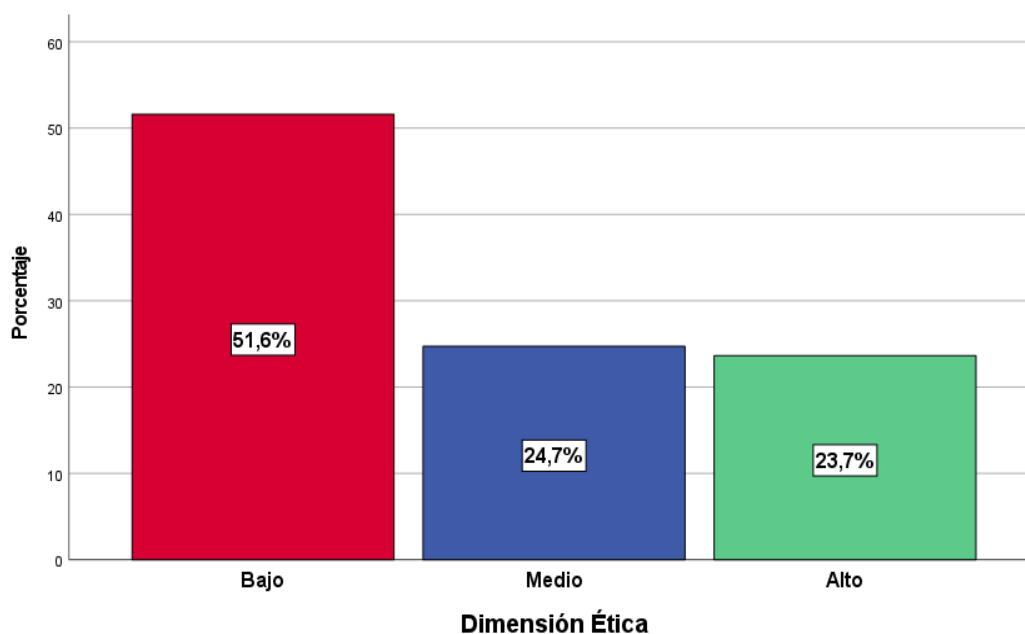
Niveles de Dimensión ética en trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	48	51,6
Medio	23	24,7
Alto	22	23,7
Total	93	100,0

Fuente: Aplicación del cuestionario a los trabajadores del ITS.

Figura 14

Niveles de la dimensión ética en trabajadores



En la tabla 13 de los niveles de la dimensión ética del uso de las TIC la mayoría de los trabajadores 61.6% tuvieron un nivel bajo, mientras que el 24.7% alcanzaron un nivel medio, y el 23.7% presentaron un nivel alto en la percepción de la ética para el manejo de las TIC en las funciones que cumplen en la institución.

4.2. Análisis inferencial: Prueba de hipótesis

4.2.1. Prueba de Normalidad

De la tabla 14 distribución de los datos se aplicó la prueba de Kolmogorov Smirnov encontrándose en la variable gestión del talento humano y sus dimensiones, actitudinal y metodología valores $p > 0.05$ que indicarían datos paramétricos, por otro lado, en competencias y en la segunda variable TIC y sus componentes se encontró valores $p < 0.05$ que explicarían una distribución no paramétrica, en ese sentido, se sugiere el uso del estadístico no paramétrico Rho de Spearman para relacionar las variables y dimensiones mencionadas.

Tabla 14

Distribución de datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de talento humano	,071	93	,200*
Actitudinal	,084	93	,109
Metodología	,172	93	<,001
Competencias	,098	93	,027
TIC	,093	93	,045
Pedagógica	,115	93	,004
Técnica	,094	93	,041
Gestión	,118	93	,003
Ético	,192	93	<,001

Fuente: Puntajes de los cuestionarios de Gestión del Talento humano y uso de TIC.

4.2.2. Contrastación de hipótesis

Regla de contraste:

$p > 0.05$ se acepta la H_0 .

$P \leq 0.05$ se acepta H_a .

1. Prueba de hipótesis general

H_0 : Existe relación significativa entre la gestión del Talento Humano y el uso de TIC en trabajadores de un Instituto Tecnológico Público de Lima Metropolitana, 2022.

Ha: No existe relación significativa entre la gestión del talento Humano y el Uso de TIC en trabajadores de un Instituto tecnológico de Lima Metropolitana, 2022.

Tabla 15

Relación entre la gestión del talento Humano y el uso de las TIC en trabajadores

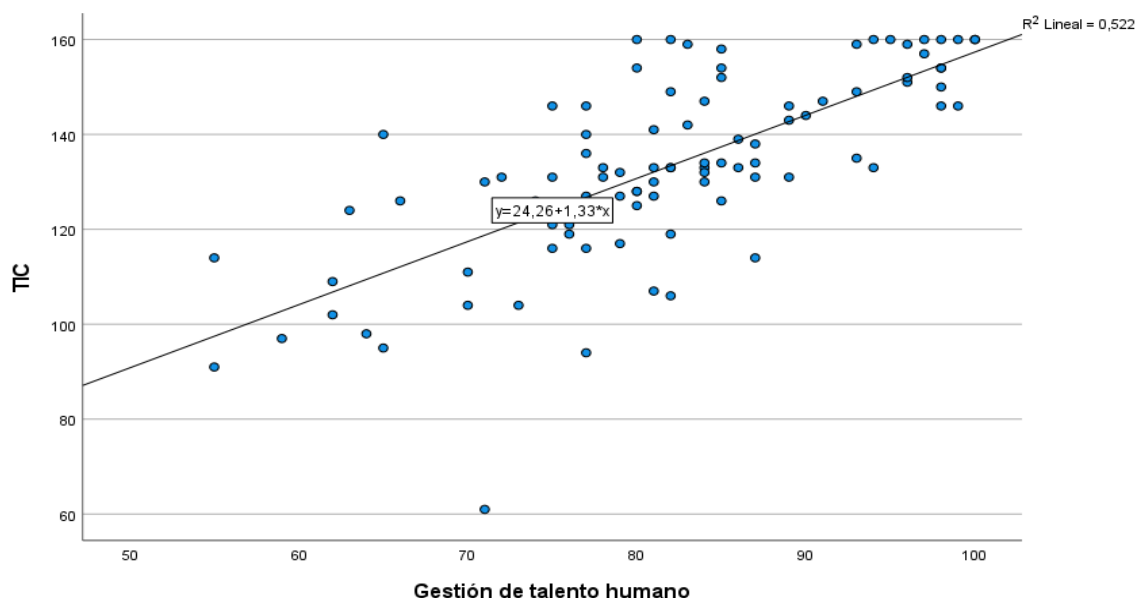
		Uso de TIC	
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coefficiente de correlación	,738**
		Sig. (bilateral)	<,001
		N	93

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: de la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman se encontró un valor $p=0.001 < 0.05$, que estableció el rechazo de la H_0 y la aceptación de la H_a , en ese sentido, existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el uso de las TIC en trabajadores de un Instituto Tecnológico Público de Lima Metropolitana.

Figura 15

Correlación entre la Gestión del Talento Humano y TIC en trabajadores



El coeficiente de correlación ($Rho=0.738$) demostró una tendencia directa y magnitud considerable, es decir a mayor Gestión del talento Humano mejor será el uso de las TIC en trabajadores.

2. Prueba de hipótesis específicas

Tabla 16

Relación entre la dimensión actitudinal de la gestión del talento humano y el uso de las TIC en trabajadores

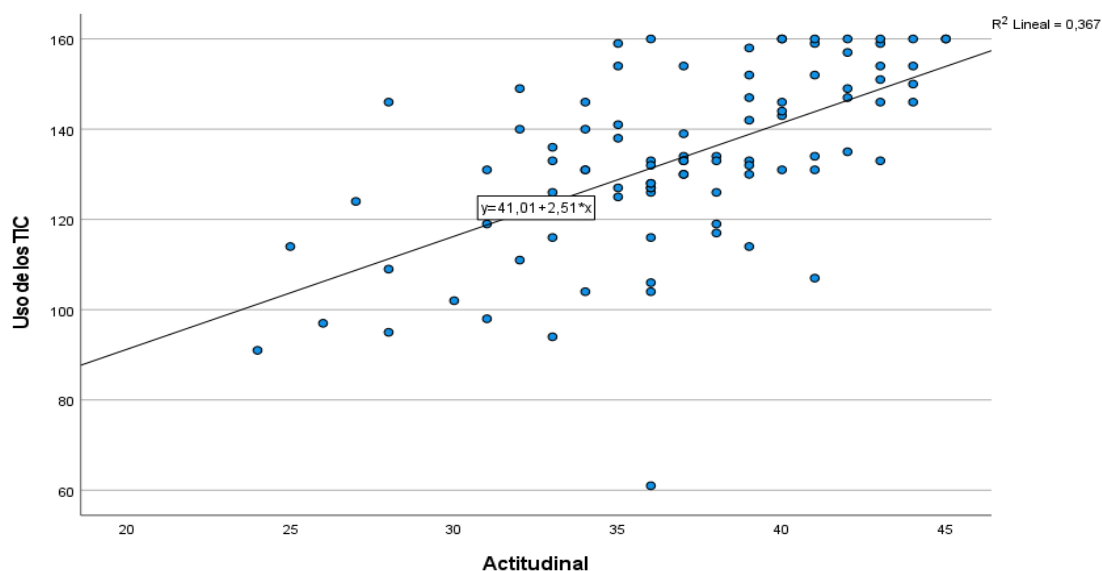
			Uso de las TIC
Rho de	Actitudinal	Coefficiente de correlación	,625**
Spearman		Sig. (bilateral)	<,001
		N	93

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: de la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman se observa un nivel de significancia $p=0.001 < 0.05$, por lo que se rechazó la H_0 y se aceptó la hipótesis H_a , en ese sentido, existe relación significativa entre la dimensión actitudinal de la gestión del talento humano y el uso de las TIC en trabajadores.

Figura 16

Correlación entre la dimensión actitudinal de la gestión del talento humano y el uso de TIC en trabajadores



En la figura se observa el coeficiente de correlación ($Rho=0.625$) con una tendencia directa y magnitud moderada, es decir a mayor puntaje de la dimensión actitudinal mejor será el uso de las TIC en los trabajadores.

Tabla 17

Relación entre la dimensión metodología de la gestión del talento humano y el uso de las TIC en trabajadores

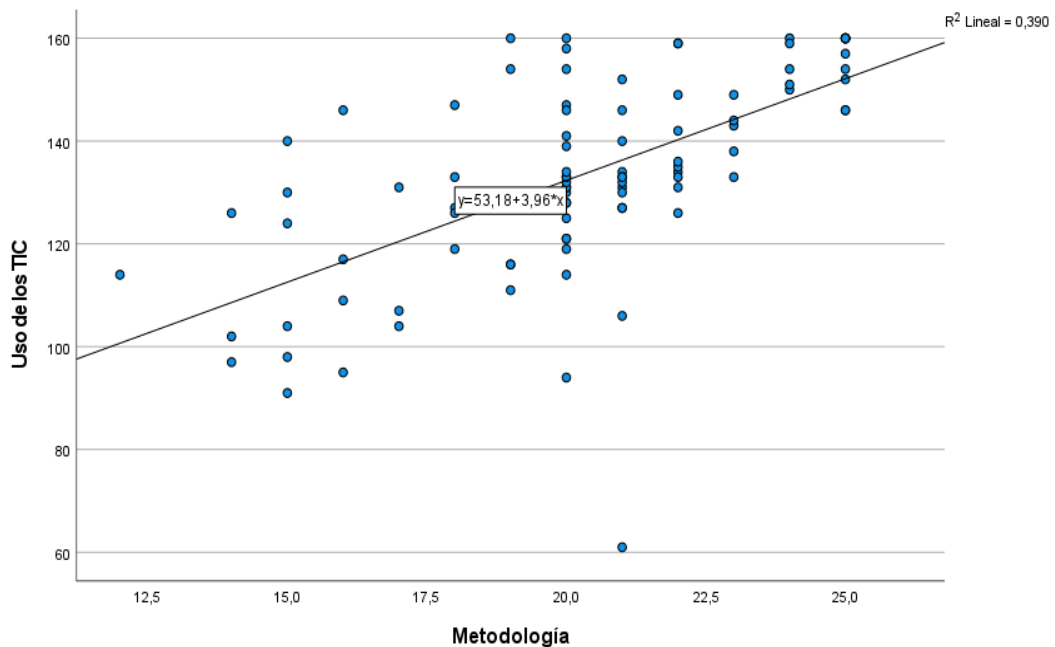
			Uso de las TIC
Rho de	Metodología	Coefficiente de correlación	,658**
Spearman		Sig. (bilateral)	<,001
		N	93

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: de la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman se encontró un nivel de significancia $p=0.001$, por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , en ese sentido, existe relación significativa de la dimensión metodología de la gestión del talento humano y el uso de las TIC en trabajadores.

Figura 17

Correlación entre la dimensión metodología de la gestión del talento humano y el uso de las TIC en trabajadores



En cuanto al coeficiente de correlación de Spearman ($Rho= 0.658$) se tuvo una tendencia directa y una magnitud moderada, es decir a mayor puntaje de la dimensión de metodología mejor será el uso de las TIC en los trabajadores.

Tabla 18

Relación entre la dimensión competencias de la gestión del talento humano y el uso de las TIC en trabajadores

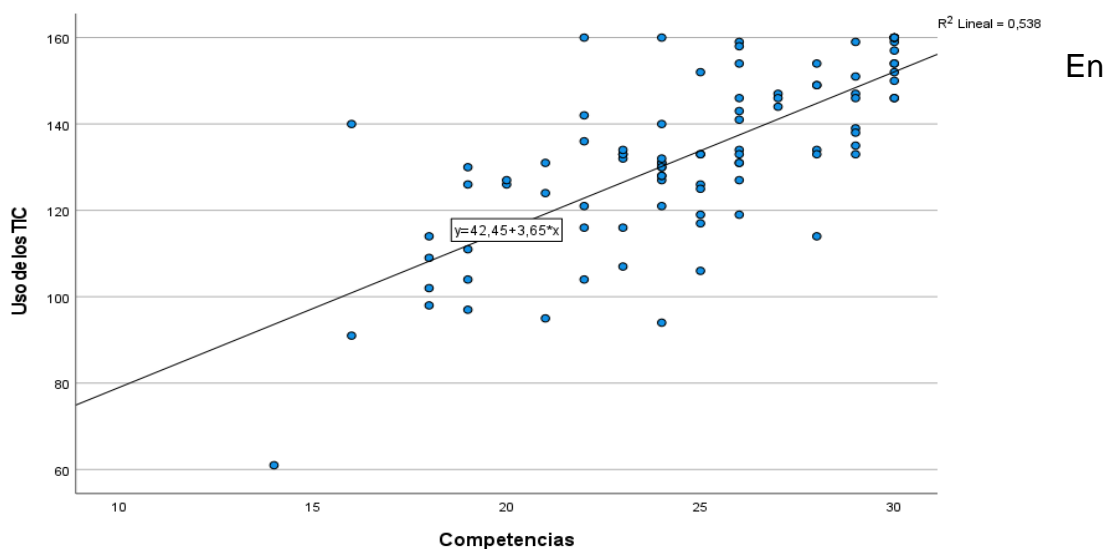
		Uso de las TIC	
Rho de Spearman	Competencias	Coefficiente de correlación	,732**
		Sig. (bilateral)	<,001
		N	93

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: de la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman se percibe un nivel de significancia $p=0.001$, por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , en consecuencia, existe relación significativa entre la dimensión competencias de la gestión del talento humano y el uso de las TIC en trabajadores.

Figura 18

Correlación entre la dimensión competencias de la gestión del talento humano y el uso de las TIC en trabajadores



tanto, el coeficiente de correlación se obtuvo un valor ($Rho=0.732$) con una tendencia directa y una magnitud considerable, es decir a mayor puntaje en la dimensión de competencias mejor será el uso de TIC en los trabajadores.

V. DISCUSIÓN

En base al análisis de resultados y los hallazgos de la relación de la gestión del talento humano y el uso de TIC en trabajadores de un Instituto tecnológico Público de Lima Metropolitana, 2022. Se confirmó en la hipótesis con una significancia menor al 5%, en tanto, el coeficiente de correlación $Rho=0.738$ demostró una correlación positiva y considerable, con consecuencia a mayor gestión del talento humanos en los trabajadores mejor será el manejo de las TIC para sus actividades o servicios en la institución educativa. En ese sentido, se deduce que los trabajadores de la institución están preparados para gestionar sus recursos personales y profesionales hacia actividades que requieren del manejo actualizado de la tecnología, esto lo demuestra en los servicios y funciones que cumplen, inclusive en condiciones desfavorables como, de emergencia sanitaria.

Los resultados coinciden de cierta manera con el reporte encontrado por Bocanegra & Angulo (2019) quienes establecieron que la gestión del talento humano influenciaba positivamente en el manejo de la tecnología en los colaboradores de una institución pública educativa. Asimismo, en el estudio realizado por Iribarne (2021) encontró relación entre las variables de la gestión de los trabajadores con el manejo eficiente de los recursos tecnológicos informáticos, mecanismos que ayudan a optimizar los servicios a los usuarios. En tanto, en la investigación realizada por Lobo & Urzola (2020) concluyeron que los empleados desarrollaban una gestión eficiente debido al uso de las TIC para informarles a los usuarios sobre los servicios. De la misma manera, Sarmiento (2018) demostró la influencia de la gestión del talento humano con el manejo de los recursos tecnológicos e informáticos en trabajadores de una institución educativa.

Por su lado, los datos descriptivos nos revelan que la variable gestión del talento humano con el uso de las TIC se ubicaron en un nivel medio con un 31.2%, aunque los niveles de gestión del talento humano alcanzan el 45.2% y del uso de las TIC tuvieron el 50.5% también un nivel medio. De la misma manera, en la gestión del talento los niveles medios en el componente actitudinal demostraron que el 53.8%, en la dimensión metodología 48.4% y en el componente competencia un 52.7%. Por otro lado, en el uso de las TIC, se encontraron niveles medios en la dimensión pedagógica con un 51.6%, componente técnica 47.3%,

en la dimensión gestión 40.5%, mientras que en la dimensión ética el 51.6% evidenciaron un nivel bajo.

En ese sentido, para la gestión del talento humano, los datos coinciden con el estudio desarrollado por Duque et al. (2018) identifico que el 66% de los trabajadores usaban adecuadamente sus habilidades para gestión de su talento en las funciones que realiza en una institución educativa superior; asimismo, en el uso de las TIC, lo encontrado en la investigación realizada por Pérez & Pedraza (2019) evidenciaron un nivel moderado para el manejo de la tecnología TIC en trabajadores de una institución. En tanto, los datos difieren de lo encontrado por Iribarne et al. (2021) que destaco que el 70% de los empleados tuvo información de los recursos tecnológicos en los servicios que brindaban a los usuarios de una empresa. Por su parte, Abarca (2020) preciso que el 96.3% de los trabajadores de una sede educativa de Lima en estado de emergencia por el COVID-19 desarrollaban un nivel bueno de la gestión del talento humano.

En la literatura teórica, la gestión del talento humano (GTH) se enfocaría a todas las acciones que realizan los trabajadores mediante la demostración de sus habilidades y destrezas, que apoya los objetivos propuestos en una institución, siendo parte de la fortaleza tanto para el mismo trabajador, como colectivamente para la organización (Ramírez et al., 2019). Por su parte, Bendezú (2020) consideraría a la GTH en la actualidad como un factor crucial para las instituciones, y que sus características estarían demostradas a través de la información que integre, de sus acciones creativas, de la inteligencia que posea, de capacidades y estrategias ligadas a los objetivos del desarrollo organizacional desde un punto de vista sistémica.

En cuanto a la relación entre la dimensión actitudinal de la gestión del talento humano y el uso de TIC en trabajadores, se confirmó en la hipótesis con un nivel de significancia menor al 5%, siendo el valor de coeficiente de correlación $Rho=0.625$ con una tendencia positiva y moderada, en consecuencia, a mayor es la dimensión actitudinal de la gestión del talento humano mejor ser el uso de las TIC en los trabajadores de la institución. En ese sentido, los participantes demuestran actitudes favorables para realizar sus funciones y que se caracteriza por su adecuado liderazgo, toma de decisiones, manejo de grupos de trabajos e

interacción social, comportamientos que están vinculados al manejo de los recursos tecnológicos en tareas y servicios educativos.

Al respecto, en el estado teórico del componente actitudinal desde la perspectiva de la gestión del talento humano, se explicaría que las actitudes serían parte de las habilidades personales para gestionar el propio talento a través de las ideas, pensamientos, conductas y valores morales hacia las actividades o acciones individuales que se realizan dentro de una institución, y que se difunde mediante proyectos e innovaciones a los usuarios y directivos para alcanzar un servicio mejor y óptimo colectivo (Ramírez et al., 2019).

Por su parte, la relación entre la dimensión metodología de la gestión del talento humano y el uso de TIC en trabajadores, fue confirmada en la hipótesis con una significancia al 5%, habiendo un coeficiente de correlación $Rho=0.658$, con una correlación positiva y moderada, en consecuencia, a mayor los puntajes de la dimensión metodológica de la gestión del talento humano mejor el uso de los recursos en las TIC en los trabajadores de la sede educativa. Al respecto, se deduce que los participantes gestionan sus recursos personales para aplicar técnicas y estrategias para lograr los objetivos que persigue, generando la actualización profesional de manera constante, y la capacitación en el manejo de los recursos tecnológicos para mejorar su desempeño laboral.

De lo anterior, la investigación realizada por Ticoná (2020) destacó una relación directa entre el uso de los recursos digitales de las TIC con las funciones y actividades que realiza el trabajador como parte de su desempeño laboral en una sede educativa superior. Asimismo, los datos del estudio desarrollado por Soldi (2020) estableció el manejo de las TIC para la labor que realizan los trabajadores dentro de una institución estaría acorde al desempeño que cumple y que está orientado a las metas que requiere la institución educativa.

Asimismo, los resultados descriptivos de la relación de los niveles entre la dimensión metodológica de la gestión del talento humano con el uso de las TIC, se evidenció que la mayor parte de los trabajadores de la institución tecnológica superior se ubicaron una mayor proporción con un 33.3% como nivel medio, mientras, que otros grupos se agruparon en el nivel alto 15.1% y en la categoría bajo el 17.2%.

En tanto, en la relación entre la dimensión competencias de la gestión del talento humano y el uso de TIC en trabajadores, se confirmó en la hipótesis con un nivel de significancia del 5%, habiendo un coeficiente de correlación $Rho=0.732$, con una correlación positiva y considerable, en consecuencia, a mayor puntaje de la dimensión competencias, mejor será el manejo de los recursos de las TIC en los trabajadores del instituto educativo superior. Al respecto, se deduce que los trabajadores utilizan sus estrategias psicológicas y competencias profesionales-técnicas para planificar proyectos personales e institucionales orientados a la mejora de los servicios educativos, y que se fortalecen a través del manejo de las herramientas tecnológicas y de informática.

Los resultados coinciden con el estudio realizado por Lobo y Urzola (2020) concluyo que la gestión de las competencias de los trabajadores del sector educativo mediante el uso de recursos tecnológicos e informáticos generan proyectos innovadores, y que fortalecen los procesos administrativos en una institución. Por su parte, los datos coinciden del reporte de la investigación realizada por Duque et al. (2018) relaciono la gestión del conocimiento y el TIC para el desarrollo de las competencias de los trabajadores de una Institución Superior educativa. Asimismo, del estudio desarrollado por Uquiche (2021) se precisó una correlación directa entre la gestión del talento para el conocimiento con el manejo de las TIC en una muestra de trabajadores de una institución educativa. En tanto, el estudio desarrollado por Tomcivoka (2021) preciso que la proporción del 20% del total de trabajadores de instituciones son evaluados basado en sus competencias por talento en sus funciones administrativas y con el apoyo de recursos tecnológicos.

En cuanto a los datos descriptivos en la relación de los niveles dimensión competencias de la gestión del talento humano con el uso de las TIC los trabajadores de la institución tecnológica pública se evidenció un porcentaje mayor de 35.5% como nivel medio entre la dimensión y la variable, mientras, que otros grupos de trabajadores el porcentaje se agruparon en un 14.0% para los niveles alto y bajo. Al respecto, los datos encontrados en el estudio difieren del estudio realizado por Abarca (2020) que estableció que el 87% de los

trabajadores de una institución educativa demostraban buenas habilidades para su desarrollo profesional y técnico.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Se encontró relación significativa entre la gestión del talento humano y el uso de TIC en trabajadores de un Instituto Público de Lima Metropolitana ($p < 0.05$; $Rho = 0.738$)
- Segunda:** Se halló una relación significativa entre la dimensión actitudinal de la gestión del talento humano y el uso de las TIC en trabajadores de un Instituto Público de Lima Metropolitana ($p < 0.05$; $Rho = 0.625$)
- Tercera:** Se estableció la relación significativa entre la dimensión metodología de la gestión del talento humano y el uso de las TIC en trabajadores de un Instituto Público de Lima Metropolitana ($p < 0.05$; $Rho = 0.658$)
- Cuarta:** Se encontró una relación significativa entre la dimensión competencias de la gestión del talento humano y el uso de las TIC de los trabajadores de una Instituto Público de Lima Metropolitana ($p < 0.05$; $Rho = 0.732$)

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Presentar el informe de los resultados al director de la Institución Pública, para la implementación de actividades de mejora continua de la gestión del talento humanos y del fortaleciendo del uso de Tic en los trabajadores en sus servicios.
- Segunda:** Proponer el desarrollo de capacitaciones a los trabajadores de la Institución para afianzar los valores institucionales y del manejo adecuado de los recursos tecnológicos en los servicios educativos.
- Tercera:** Fortalecer las actividades y reconocer los proyectos pedagógicos en los trabajadores de la institución con la finalidad de proponer acciones innovadoras teniendo en cuenta estrategias tecnológías.
- Cuarta:** Implementar capacitaciones de especialización en la gestión de las destrezas personales y profesionales en los trabajadores de acuerdo a la actividad o función que desempeña dentro de la institución.

REFERENCIAS

- Abarca, J. P. (2020). *Gestión del talento humano en la Emergencia Nacional por Covid 19 en la Institución educativa Independencia Americana, UGEL 05-2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52416/Abarca_MJP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Abril, M. F. (2018). Diseño de Procesos de Gestión del Talento Humano. Ambato Megagraf, *Revista UTA*, 1(2),12-23. <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttthh.pdf>
- Ansar, N., & Baloch, A. (2018). Talent and talent management: definition and issues. *IBT Journal of Business Studies*, 14(2), 213-230. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1638439>
- American Psychological Association (2020). *Electronic reference formats recommended*. APA. <http://www.apa.org/journals/webref.html>
- Arias, E. M., Albán, W. R., Toala, F. y Vega, E. G. (2021). Evaluación digital hacia estudiantes con NEE en el ámbito laboral y educativo al afrontar nuevos retos de aprendizaje, al recibir clases y atender temas de oficina de manera virtual utilizando las TIC durante la pandemia COVID-19. *Recimundo*, 5(1), 43-51. [https://doi.org/10.26820/recimundo/5.\(esp.1\).nov.2021.43-51](https://doi.org/10.26820/recimundo/5.(esp.1).nov.2021.43-51)
- Bhalla, V., Caye, J. M., Lovich, D., & Tollman, P. (2018). *A CEO's guide to Talent Management today*. Boston Consulting Group. https://web-assets.bcg.com/img-src/BCG-A-CEOs-Guide-to-Talent-Management-Today-Apr-2018_tcm9-207924.pdf
- Bendezú-Pacífico, K. I. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22-28. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7409391.pdf>
- Bocanegra, S. M. (2019). *Las TIC'S y su influencia en la gestión del talento humano en trabajadores de la UGEL Santa-2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39741/Bocanegra_SSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Botía, O. M., Piñeros, M. P. y Riaño, D. M. (2020). *Diseño de una guía de manejo de tecnoestrés en docentes trabajadores remotos de un colegio de Bogotá durante la pandemia del Covid-19*. (Tesis de maestría, Universidad ECCI). Repositorio de la ECCI. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/830/Dise%c3%b1o%20de%20una%20gu%c3%ada%20de%20manejo%20de%20tecnoestr%c3%a9s%20en%20docentes%20trabajadores%20remotos%20de%20un%20colegio%20de%20Bogota%20durante%20la%20pandemia%20del%20Covid-19..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cejas, F., Mendoza, D., Navarro, M. y Morales, J. (2021). Pedagogical Leadership within the Framework of Human Talent Management: A Comprehensive Approach from the Perspective of Higher Education in Ecuador. *Интеграция образования*, 25,1(102), 8-21. DOI: 10.15507/1991-9468.102.025.202101.008-021
- Crane, B., & Hartwell, Ch. (2019). Global talent management: A life cycle view of the interaction between human and social capital. *Journal of World Business*, 54(2), 82-92, 1090-9516. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2018.11.002>.
- Burgueño, R., Granero-Galleros, A., Alcaraz-Ibáñez, M., Sicilia, Á., & Medina-Casubón, J. (2018). The need to measure situational motivation in the Spanish Physical Education context: psychometry of the Situational Motivation Scale. *Sports Psychology Notebooks*, 18(2), 135-151. <https://www.cabdirect.org/cabdirect/abstract/20183195773>
- Cabero, J., & Llorente, M. (2015). Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC): escenarios formativos y teorías del aprendizaje. *Revista Lasallista de Investigación*, 12(2), 186-193. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-44492015000200019&lng=en&tlng=es.
- Chiavenatto, I. (2014). *Gestão de Pessoas. O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações* (Em Portuguese do Brasil). Brazilian Edition.

- Colcha-Dias, J., Tapia-Hermida, L., Romero-Flores, M., & Chiriboga-Zamora, P. (2021). Gestión del talento humano, uso TIC y su relación con el desempeño laboral. Caso práctico: Constructora general Services S.A. *Polo del Conocimiento*, 6(7), 834-844. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/pc.v6i7.2890>
- Curi, E. (2021). *Gestión educativa y gestión del talento humano durante la pandemia en una Institución Educativa Pública, San Juan de Lurigancho, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58604/Curi_ME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Duque, A. P. G., Contreras, D. O. y García, E. M. M. (2018). La gestión del conocimiento, las TIC y la educación superior en el desarrollo de competencias. *In El compromiso académico y social a través de la investigación e innovación educativas en la Enseñanza Superior*, 2(1240-1247).<https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/88167/1/2018-EI-compromiso-academico-social-122.pdf>
- Eguia, C. (2020). *Estadística Aplicada a la Psicología*. Separata UCSUR.
- Espinoza, E. (2020). La investigación cualitativa, una herramienta ética en el ámbito pedagógico. *Conrado*, 16(75), 103-110. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000400103&lng=es&tlng=es.
- Ferrell, E. Harrison, Ferrell, L. y Hair, J. (2019). Business ethics, corporate social responsibility, and brand attitudes: An exploratory study, *Journal of Business Research*, 95(55), 67-88. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.07.039>.
- Granda A., Leonela Y., Espinoza Freire, E. & Mayon Espinoza, S. (2019). ICT as didactic tools of the teaching-learning process. *Conrado*, 15(66), 104-110. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000100104&lng=es&tlng=en.
- Grande, M., Cañón, R. y Cantón, I. (2016). Tecnologías de la información y la comunicación: Evolución del concepto y características. *IJERI*:

International Journal of Educational Research and Innovation, 4(6), 218–230. <https://www.upo.es/revistas/index.php/IJERI/article/view/1703>

Hagendorff T. (2020). The ethics of AI ethics: An evaluation of guidelines. *Minds and Machines*, 30(1), 99-120. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11023-020-09517-8>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1° ed.). McGraw Hill.

IBM (2019). Base System User Guide SPSS 27.0 para Windows. SPSS.

Iribarne Navarro, F., Torrent Sellens, J. y Curós Vila, M. (2021). ¿Cómo el uso de las TIC mejora la eficiencia de la gestión comercial en la banca minorista? los trabajadores perciben una evidencia en España. *Cuadernos Del CIMBAGE*, 2(23), 48-61. <http://157.92.136.232/index.php/CIMBAGE/article/view/2173>

Juárez, J. P. & Nájjar, X. L. P. (2019). Medición del work engagement y su relación con la comunicación, liderazgo y TIC en una empresa editorial mexicana. *Signos: Investigación en sistemas de gestión*, 11(1), 37-53. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6786521.pdf>

Montes de Oca, J., & Eguia, C. (2017). *Cuestionario de Gestión del Talento Humano*. Separata Psicometría UCSUR.

Lobo, W. L., & Urzola, N. R. (2020). *Gestión de la información fundamentada en la mediación TIC para el fortalecimiento de las competencias docentes*. (Tesis de maestría, Corporación Universidad de la Costa). Repositorio de la Corporación Universidad de la Costa. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/7969/GESTI%c3%93N%20DE%20LA%20INFORMACI%c3%93N%20FUNDAMENTADA%20EN%20LA%20MEDIACI%c3%93NTIC%20PARA%20EL%20FORTALECIMIENTO%20DE%20LAS%20COMPETENCIAS%20DOCENTES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pacherre, E. R. C. (2021). El uso de las Tic, por la llegada del Covid-19, desafíos en la educación superior en Perú. *Revista Iberoamericana de la Educación*, 4(5), 34-35. <http://www.revista-iberoamericana.org/index.php/es/article/view/160/364>

- Pita, G. E. C. (2018). Las TIC en las empresas: evolución de la tecnología y cambio estructural en las organizaciones. *Dominio de las Ciencias*, 4(1), 499-510. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6313252.pdf>
- Pulido, A. (2007). *Universidad del futuro*. UNAM. Foro ANECA.
- Quiroz, G. E. & Torres, M. E. (2019). Gestión del talento humano y competencias laborales en docentes de instituciones educativas públicas. *Educación*, 25(2), 157–164. <https://doi.org/10.33539/educacion.2019.v25n2.2044>
- Ticona, J. (2020). Uso de las tic y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de las universidades nacionales. *Revista de investigaciones de la escuela de posgrado de la UNA Puno*, 9(3), 1782 - 1791. <https://doi.org/10.26788/riepg.v9i3.2046>
- Tomcikova, L., Svetozarovova, N. & Coculova, J. (2021). Challenges and Priorities in Talent Management During the Global Pandemic Caused by COVID–19. *Marketing and Management of Innovations*, 2(3), 94-103. <http://doi.org/10.21272/mmi.2021.2-08>
- Ramírez, RI., Espindola, CA., Ruíz, GI. y Hugueth, AM. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Reategui, N. G. (2020). *Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40486/Reategui_DN_.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ruiz, M. (2021). *Modelo comparativo para el uso de las TIC entre EEUU y España a la hora de afrontar una nueva educación provocada por la pandemia del COVID-19*. [Tesis de maestría, Universidad de la UNICAN]. Repositorio de la Universidad de la UNICAN.

[https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/22337/RuizPe%
%c3%b1aMara.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/22337/RuizPe%c3%b1aMara.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sarmiento, C. P. (2018). *Gestión del talento humano y manejo de TIC en docentes de la IE “Andahuasi”, distrito de Sayán, Huaura-Lima, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15045/Sarmiento_GCP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Soldi, E. C. N. (2020). *Uso de las TIC en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa FELSA SAC, Carabayllo, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44482>

Sotomayor, N. C., Pérez, G. A., Saavedra, L. C., Pérez, R. C., & Ancca, S. M. (2018). Ética profesional y su concepción responsable para la investigación científica. *Revista Campus*, 21(22), 44-67. <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rc/article/download/1150/893>

Uquiche, O. E. (2021). *Uso de las TIC y la gestión de conocimientos en una institución educativa del distrito de San Juan de Lurigancho, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65089/Uquiche_HOE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vilcaguano, E. P. (2021). *Gestión del talento humano mediante el teletrabajo*. (Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato). Repositorio de la Corporación Universidad Técnica de Ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33795/1/135%20GTH.pdf>

Zayas, I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica Sobre Cuerpos Académicos Y Grupos De Investigación*, 7(14), 21–42. <http://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y Rango
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Capacidad de la organización para identificar, motivar, fidelizar a los trabajadores que demuestran sus competencias y compromiso, como parte de su talento individual, mediante proyectos innovadores y actualizados para la organización y la comunidad (Abril, 2018).	Definimos operacionalmente la variable gestión del talento humano a través de sus dimensiones: actitudinal, metodología, competencias didácticas; y sus respectivos indicadores los cuales serán medidos mediante un cuestionario de 20 ítems con escala de respuestas (Medina, 2010)	Actitudinal	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Manejo de grupo - Relaciones sociales - Perseverancia - Carácter - Toma de decisiones - Predisposición - Trabajo de equipo - Relaciones interpersonales 	1 – 9	Ordinal El cuestionario está compuesto por 20 reactivos de opción múltiple: (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi simple (5) Siempre	Bajo Medio Alto
			Metodología	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias - Objetivos - Innovación - Estrategias - Actualización 	10 – 14		
			Competencias	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias psicológicas - Recursos Pedagógicos - Aprendizajes - Selección de conocimientos - Organización - Proyectos 	15– 20		

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y Rango
Uso de TIC	Son los recursos tecnológicos orientados a la difusión, procesamiento y almacenamiento digital de información viable a la transformación de los conocimientos vinculados al aprendizaje, saberes y al desarrollo de destrezas tecnológicas, asimismo a la adquisición de datos intelectuales (Granda et al., 2019).	Definimos operacionalmente la variable gestión del Uso del TIC sus dimensiones: Pedagógica, técnica, gestión y ética; y sus respectivos indicadores los cuales serán medidos mediante un cuestionario de 32 ítems con escala de respuestas tipo likert.	Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> - Aprendizaje - Presentaciones - Espacios virtuales - Experiencia - Gestiona Recursos tecnológicos - Coordinación - Formación Online - Facilitación - Diagnostico - Entorno de trabajo - Enseñanza-aprendizaje - Desempeño laboral. 	1 – 12	Ordinal El cuestionario está compuesto por 32 reactivos de opción múltiple: (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi simple (5) Siempre	Bajo Medio Alto
			Técnica	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategias didácticas - Diseño de procedimientos - Conceptos de TI - Información - Programas interactivos - Herramientas de office - Recursos tecnológicos - Información en computadora - Software y hardware 	13 – 21		
			Gestión	<ul style="list-style-type: none"> - Red de internet - Información textual y gráfica - Tareas administrativas - Material administrativo - Internet 	22– 29		

				<ul style="list-style-type: none"> - Sitios Web - Bases de datos - Acceso 			
			Ética	<ul style="list-style-type: none"> - Reflexión - Aspectos éticos - Implicancias 	30-32		

Fuente: elaboración propia

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión de talento humano y uso de TIC en los trabajadores de un instituto tecnológico público de Lima Metropolitana, 2022.

Autor: León Cavassa, Susana María de los Milagros

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables e Indicadores				
			Variable 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles o Rangos
¿Qué relación existe entre la gestión de talento humano y uso de TIC en los trabajadores de un Instituto Público Tecnológico de Lima Metropolitana, 2022?	Determinar la relación existente entre la gestión de talento humano y uso de TIC en los trabajadores de un Instituto Público Tecnológico de Lima Metropolitana, 2022.	Existe relación directa y significativa entre la gestión de talento humano y uso de TIC en los trabajadores de un Instituto Público Tecnológico de Lima Metropolitana, 2022.	Actitudinal	Liderazgo	1	1= Nunca 2=Casi nunca 3= A veces si a veces no 4= Casi siempre 5= Siempre	
				Manejo de grupo	2		
				Relaciones sociales	3		
				Perseverancia	4		
				Carácter	5		
				Toma de decisiones	6		
				Predisposición	7		
				Trabajo de equipo	8		
				Relaciones interpersonales	9		
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Metodología	Estrategias	10	1= Nunca 2=Casi nunca 3= A veces si a veces no 4= Casi siempre 5= Siempre	Baja Medio Alto
1) ¿Cómo se relaciona la dimensión actitudinal de la gestión de talento humano y uso de TIC en los trabajadores de un Instituto Público Tecnológico de Lima Metropolitana, 2022?	1) Determinar la relación que existe entre la dimensión actitudinal de la gestión de talento humano y uso de TIC en los trabajadores de un Instituto Público Tecnológico de Lima Metropolitana, 2022.	1) Existe relación significativa entre la dimensión actitudinal de la gestión de talento humano y uso de TIC en los trabajadores de un Instituto Público Tecnológico de Lima Metropolitana, 2022.		Objetivos	11		
				Innovación	12		
				Estrategias	13		
				Actualización	14		
2) ¿Cómo se relaciona la dimensión	2) Determinar la relación que existe entre la	2) Existe relación significativa entre la	Competencias	Estrategias psicológicas	15	1= Nunca 2=Casi nunca 3= A veces si a veces no 4= Casi siempre 5= Siempre	
				Recursos Pedagógicos	16		
				Aprendizajes	17		
				Selección de conocimientos	18		
				Organización	19		
			Proyectos	20			

<p>metodología de la gestión de talento humano y uso de TIC en los trabajadores de un Instituto Público Tecnológico de Lima Metropolitana, 2022?</p> <p>3) ¿Cómo se relaciona la dimensión competencias de la gestión de talento humano y uso de TIC en los trabajadores de un Instituto Público Tecnológico de Lima Metropolitana, 2022?</p>	<p>dimensión metodología de la gestión de talento humano y uso de TIC en los trabajadores de un Instituto Público Tecnológico de Lima Metropolitana, 2022.</p> <p>3) Determinar la relación que existe entre la dimensión competencias de la gestión de talento humano y uso de TIC en los trabajadores de un Instituto Público Tecnológico de Lima Metropolitana, 2022.</p>	<p>dimensión metodología de la gestión de talento humano y uso de TIC en los trabajadores de un Instituto Público Tecnológico de Lima Metropolitana, 2022.</p> <p>3) Existe relación significativa entre la dimensión competencias de la gestión de talento y uso de TIC en los trabajadores de un Instituto Público Tecnológico de Lima Metropolitana, 2022.</p>	Variable 2: TIC				<p>1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre</p>	<p>Baja Medio Alto</p>	
			Pedagógica	- Aprendizaje	1	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre			Baja Medio Alto
				- Presentaciones	2				
				-Espacios virtuales	3				
				-Experiencia	4				
				-Gestiona recursos tecnológicos	5				
				- Coordinación	6				
				- Formación Online	7				
				- Facilitación	8				
				- Diagnostico	9				
				- Entorno de trabajo	10				
				- Enseñanza-aprendizaje	11				
				- Desempeño laboral.	12				
			Técnica	- Estrategias didácticas	13	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre			Baja Medio Alto
				- Diseño de procedimientos	14				
				- Conceptos de TI	15				
				- Información	16				
				- Programas interactivos	17				
				- Herramientas de office	18				
				- Recursos tecnológicos	19				
				- Información en computadora	20				
			- Software y hardware	21					
			Gestión	- Red de internet	22	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre			Baja Medio Alto
- Información textual y	23								

				gráfica			
				- Tareas administrativas	24		
				- Material administrativo	25		
				- Internet	26		
				- Sitios Web	27		
				- Bases de datos	28		
				- Acceso	29		
			Ético	- Reflexión	30		
				- Aspectos éticos	31		
				- Implicancias	32		

ANEXO 3: INSTRUMENTOS
Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Edad: **Sexo:** M () F () **Condición laboral:**
Ocupación:

Estimado(a):
A continuación, se le presentará una serie de preguntas acerca de la gestión del talento humano en la institución, por lo que agradecemos tu importante y valiosa información. Te pedimos que contestes con sinceridad. Leer las preguntas y marcar con un aspa (X) la alternativa que crea conveniente.

Muchas gracias por tu colaboración

- (1) Nunca
- (2) Casi Nunca
- (3) A veces
- (4) Casi siempre
- (5) Siempre

N°	Ítems	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSION: Actitudinal						
1	¿La institución fomenta las capacidades del personal para liderar?					
2	¿En el trabajo diario es un requisito el manejo de grupos?					
3	¿Al personal se le promueven las buenas relaciones sociales con sus compañeros de trabajo, estudiantes y padres de familia?					
4	¿La misión de la institución involucra la perseverancia por el trabajo?					
5	¿Para asumir las funciones se debe tener un carácter firme?					
6	¿En el trabajo, en una situación difícil se propicia la toma de decisiones inmediatas?					
7	¿Las actitudes de servicio es característica de la institucional?					

8	¿En la organización se propicia el trabajo en equipo entre sus trabajadores?					
9	¿Parte del trabajo diario de coordinación se basa en saber relacionarse con los demás?					
DIMENSION: Metodología						
10	¿La institución se preocupa por capacitar a su personal sobre estrategias didácticas en enseñanza?					
11	¿El personal conoce los objetivos institucionales?					
12	¿En el trabajo se estimula la innovación en metodologías de enseñanza nuevas?					
13	¿La institución coordina y define con el docente las estrategias de aprendizaje óptimas para utilizar en clases?					
14	¿Las autoridades de la institución exigen la permanente actualización profesional y técnica del trabajador?					
DIMENSION: Competencias						
15	¿La institución fomenta en el trabajador la utilización de estrategias psicológicas, como la motivación y las expectativas de superación profesional?					
16	¿Las coordinaciones verifican en el docente este calificado en el uso de recursos pedagógicos para la educación?					
17	¿El personal de la institución está capacitado para brindar una enseñanza de calidad?					
18	¿La institución reconoce las capacidades del docente en la selección y precisión del conocimiento de las materias que dicta?					
19	¿En la organización cada trabajador demuestra sus habilidades y competencias en su labor?					
20	¿La institución fomenta la presentación de proyectos educativos productivos para el mejoramiento de la enseñanza?					

Cuestionario de Uso de TIC

Instrucciones: Estimado, la encuesta tiene por finalidad determinar el Uso de TIC, en tal sentido, solicito vuestra colaboración marcando una alternativa por cada ítem del cuestionario con la veracidad que caracteriza su persona. Gracias por su colaboración

Valoración:

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

ITEMS	VALORACION			
	4	3	2	1
01. Los docentes deberían utilizar las TIC para facilitar el aprendizaje de sus alumnos.	4	3	2	1
02. Crea presentaciones para apoyar la enseñanza y aprendizaje de contenidos curriculares, utilizando gráficos y multimedia.	4	3	2	1
03. Crea espacios virtuales de aprendizaje, al publicar materiales en la plataforma con el fin de reconocer el potencial educativo en las comunidades virtuales.	4	3	2	1
04. En sus sesiones de aprendizaje implementa experiencias con manejo de las TIC.	4	3	2	1
05. Gestiona recursos tecnológicos (PC, proyectores, tablet, etc) para emplear en las sesiones de clase.	4	3	2	1
06. Como docente coordina actividades de aprendizaje en un entorno tecnológico utilizando diversos software y/o hardware.	4	3	2	1
07. Utiliza plataformas de formación online para el logro de las capacidades y competencias en el contexto escolar.	4	3	2	1
08. Facilita el uso de TIC en el ambiente pedagógico y en su área curricular.	4	3	2	1
09. Conoce las fortalezas y debilidades que se presentan al usar las TIC, las cuales se obtienen de diversas fuentes impresas y/o digitales.	4	3	2	1
10. Selecciona estrategias de aprendizaje con uso de recursos de internet para diseñar un entorno de trabajo con estudiantes para un sector curricular.	4	3	2	1
11. Diseña proyectos educativos que hagan uso de una variedad de recursos TIC para apoyar la enseñanza y aprendizaje en su respectiva área.	4	3	2	1

12. En la preparación de material didáctico, utiliza las TIC para apoyar las prácticas pedagógicas con el fin de mejorar su futuro desempeño laboral.	4	3	2	1
13. Emplea la tecnología para apoyar estrategias didácticas que atiendan las diversas necesidades de los estudiantes.	4	3	2	1
14. Diseña procedimientos e instrumentos para analizar el resultado e impacto de las prácticas docentes con TIC.	4	3	2	1
15. Identifica conceptos y componentes básicos asociados a la tecnología informática como hardware, software y redes.	4	3	2	1
16. Maneja información necesaria para la selección y adquisición de recursos tecnológicos como computador (memoria RAM, disco duro, procesador), impresora, cámara digital.	4	3	2	1
17. Emplea programas y software interactivos en la explicación de sus contenidos temáticos.	4	3	2	1
18. Utiliza herramientas de office (procesador de textos, hoja de cálculo, presentador) para producir diversos documentos).	4	3	2	1
19. Utiliza páginas web, blog, correos, foros u otros para comunicar información de manera efectiva empleando diversos recursos tecnológicos, como imágenes, animaciones, hipervínculos y otros que permitan alcanzar mayor impacto en el mensaje.	4	3	2	1
20. Maneja información acerca de las computadoras, su modo de funcionamiento y sus principales utilidades.	4	3	2	1
21. Conoce las características del software y hardware de las computadoras.	4	3	2	1
22. Diseña y publica información en la red internet utilizando diferentes formatos: páginas web, blogs, foros, plataformas virtuales.	4	3	2	1
23. Utiliza recursos disponibles en internet para la búsqueda de información. Usa información textual y gráfica obtenida de internet en la preparación de diversos tipos de documentos con software de productividad.	4	3	2	1
24. Emplea las TIC para apoyar sus tareas administrativo docente.	4	3	2	1
25. Elabora material administrativo relacionado con su función docente tales como registros de calificaciones, planificaciones, afiches etc.	4	3	2	1
26. Emplea los servicios de internet para apoyar las tareas administrativas propias de su labor docente.	4	3	2	1
27. Utiliza sitios web para la realización de sus trabajos y búsqueda de información administrativa propia de su función docente.	4	3	2	1
28. Utiliza los recursos informáticos para elaborar y administrar bases de datos de sus estudiantes para apoyar procesos administrativos.	4	3	2	1
29. Facilita el acceso equitativo de los recursos tecnológicos para todos los	4	3	2	1

estudiantes.				
30. Incorpora a la comunidad escolar a la reflexión sobre el uso e impacto de las TIC en el desarrollo de la sociedad.	4	3	2	1
31. Reconoce los aspectos éticos y legales asociados a la información digital como privacidad, licencia de software, propiedad intelectual, seguridad de la información y de las comunicaciones.	4	3	2	1
32. Comprende las implicancias legales y éticas del uso de las licencias para software.	4	3	2	1

ANEXO 4: VALIDEZ DE JUECES

Criterio de jueces expertos de los instrumentos

N°	Expertos	Especialidad	Dictamen
1	Dr. Juan Méndez Vergaray	Metodólogo	Aplicable
2	Dra. Yolanda Huayta Franco	Metodólogo	Aplicable
3	Dr. Johnny Fárfan	Metodólogo	Aplicable



Observaciones: SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. JUAN MÉNDEZ VERGARAY DNI: 09200211

Especialidad del validador: DR. EN PSICOLOGÍA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.



Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 12 de mayo del 2022.

Firma del Experto Informante.
Especialidad



Observaciones: **HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **FARFÁN PIMENTEL, JOHNNY FÉLIX** **DNI: 06269132**

Especialidad del validador..... **METODÓLOGO**

***Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 16 de julio del 2022


ESCUELA DE POSTGRADO
Instituto César Vallejo
Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel

Firma del Experto Informante.
Especialidad

ANEXO 5: CONFIABILIDAD

Instrumento 1 Gestión de talento humano

Total

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	20

Dimensión 1 Actitudinal.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,822	9

Dimensión 2 Metodología

Alfa de Cronbach	N de elementos
,842	5

Dimensión 3 Competencias

Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	6

Instrumento 2: Uso de las TIC

Total

Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	32

Dimensión 1 Pedagógica

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	12

Dimensión 2 Técnica

Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	9

Dimensión 3 Gestión

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	8

Dimensión 4 Ético

Alfa de Cronbach	N de elementos
,805	3

ANEXO 6. BAREMOS

Baremo de la variable Gestión del talento humano

Gestión de					
	talento humano	Actitudinal	Metodología	Competencias	
Percentiles	0-25	0-77	0-34	0-19	0-23
	26-75	78-89	35-41	20-22	24-29
	76-99	90>	42>	23>	30>

Baremo de la variable uso de TIC

	TIC	Pedagógica	Técnica	Gestión	Ético	
Percentiles	0-25	0-125	0-47	0-34	0-31	0-12
	26-75	126-149	48-57	35-42	32-38	13-14
	76-99	150>	58>	43>	39>	15>

ANEXO 7. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Susana María de los Milagros León Cavassa, con DNI N°_____ trabajador(a) del Instituto Superior Tecnológico “Manuel Arévalo Cáceres”; acepto voluntariamente participar en la investigación titulada: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y USO DE TIC EN LOS TRABAJADORES DE UN INSTITUTO TECNOLÓGICO PÚBLICO DE LIMA METROPOLITANA, 2022, conducida por la Doctora Yolanda Josefina Huayta Franco, perteneciente a la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

Reconozco que la información que se espera obtener luego de la aplicación de la encuesta, son estrictamente para uso de la investigación y que no tendrá otro propósito fuera de ella. Entiendo que los resultados serán entregados a la institución y que puedo pedir la información en el momento que lo requiera luego que éste haya concluido.

Nombre y firma del trabajador
DNI N°.....